91-03218/

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

TWENTY-SECOND ANNUAL REPORT

1988-89

©Minister of Supply and Services Canada 1989
Cat. No. SR1-1989
ISBN 0-662-55479-5

CHAIRPERSON

Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

J. M. Cantin, Q.C.

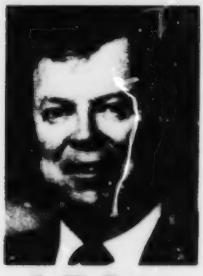
DEPUTY CHAIRMEN

P. Chodos

G. D'Avignon

M. Korngold Wexler

BOARD MEMBERS



T. W. Brown

M.-M. Galipeau

J. Galipeault

D. Kwavnick

T. O. Lowden

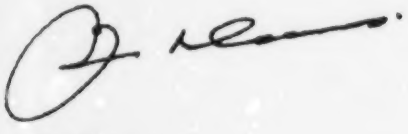
R. C. Young

The Honourable Donald Mazankowski,
Deputy Prime Minister and President of
the Queen's Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Second Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1988 to 31 March 1989 for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1989

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C., L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine, C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, G. Walker

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Executive Director: J.T. Cunningham

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: D. Davidge

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
Personnel	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	7
Choice of Dispute Resolution Process	8
Safety or Security Designations under Section 79 of the Act	9
Declaration of Successor Rights	11
Proceedings under Section 18 of the Act	12
Requests for Review of Board Decisions	14
Applications for Extension of Time	15
Complaints under Section 20 of the Act	15
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	17
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	21

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS 23

Conciliation 23
Conciliation Boards 23
Mediation 24
Complaints 25
Examinations 26
Multi-Unit Bargaining 26
Coalition Bargaining 27

F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS 33

G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS 37

Questions of Status and Jurisdiction 37
Questions of Procedure and Evidence 39
Disciplinary Action 40
Interpretation and Application of Agreements 41
References under Section 98 of the Act 45

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS 47

Jurisdiction of the Board to Deal with Proposals 47

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS 51

General 51
Binding Conciliation 52
Issue within the Scope of Bargaining 53
Issues not within the Scope of Bargaining 53

J. COURT DECISIONS OF INTEREST 57

K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE 59

Proceedings under Section 86 59
Proceedings under Section 90 60

L. PAY RESEARCH BUREAU 63

Introduction 63
Consultation with the Parties to Bargaining 63
Program for the Parties to Bargaining 65
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes 66
Public Service Information and Compensation Information Services 66
The Compensation Community 67

APPENDIX (TABLES) 69

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most intense activity during the year under review was in the area of collective bargaining between the Treasury Board as employer and the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada as bargaining agents.

A-2 The 17 conciliation boards established in respect of the multi-unit bargaining between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board were carried over from the previous year. Each board comprised the same chairman and the same nominees of the parties and all sat simultaneously for all of the 17 bargaining groups. The reports of the conciliation boards was to be binding, with no ratification vote being necessary.

A-3 The "Master Negotiations" to be conducted on behalf of 34 bargaining units by the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board did not take place as anticipated. Negotiations and subsequent conciliation, however, continued throughout the year. The progress of the exercise is described in Section E of this Report.

A-4 The parties could not agree on a process to replace the previous two-tier system of master bargaining, from which the Alliance had withdrawn in December 1987. Although negotiations began the following May, no progress was made on any substantive issues, chiefly because the process and procedures to be followed were unclear. Finally, in October 1988, the Chairperson of the Board, after having met with the principal representatives of the parties, appointed five conciliators to meet with the 34 bargaining units in five separate groups. After some prolonged and intensive conciliation, at the beginning of March 1989 a basis of settlement was reached and put out for ratification without recommendation by the bargaining agent.

A-5 Conciliation and arbitration are the two options for dispute resolution from which a bargaining agent may choose in the event of an impasse in negotiations during the collective bargaining process. During the year under review the Board had before it 16 requests for arbitration, including eight cases carried over. At the end of the year, 13 arbitral awards were issued. The other three requests were terminated as a result of contract settlements reached between the parties.

A-6 In the area of grievance adjudication, as mentioned in the 1987-88 Annual Report, a new system of scheduling adjudication cases for hearing began in the spring of 1988 and became fully operational in September. In most instances the Board now notifies the parties as much as three months in advance of the locations, dates and cases to be heard. The Board sits in divisions of one member for a specified number of days, usually at major centres across the country, and hears the cases, one following another, until all have been heard or until the time allotted has expired. The new approach has already provided benefits; it disposes of older cases much more quickly, it is more efficient and cost effective, and it ensures more time in which Board members can write their decisions.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-7 The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (henceforth "the Act"), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Yukon Public Service Staff Relations Act and the Yukon School Act. In addition it is responsible for the administration of certain provisions of Part IV of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. It reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council.

A-8 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are

required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-9 As well, the Board acts through its mediation and conciliation services when requested to do so by parties otherwise unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-10 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment, primarily of those units of Public Service employees covered by the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act. The Bureau also engages in similar activities for groups that are excluded from that system. In planning its survey activities, the Bureau receives advice from the Advisory Committee on Pay Research, a body of representatives of the employers and bargaining agents within the purview of the Act.

A-11 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is a consultative body composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-12 At 31 March 1989, some 206,500 employees in 165 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration, while for the remaining 87 units there are 11 separate employers (see Table 1). The two largest of these are the National Research Council, with about 3,025 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,048. During the year, the separate employer Northern Canada Power Commission moved to another jurisdiction, while Statistical Survey Operations became a new separate employer under the Act.

A-13 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 83 units representing some 164,000 employees, while the

Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 37 units representing some 23,900 employees.The remaining 45 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-14 Page vii of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1989. There were no changes in the full-time membership during the year under review. Six persons were appointed as part-time members: Monique Pinsonneault, Verdun; Danielle Gauthier, Sherbrooke; William Kaplan, Ottawa; Pauline Duncan, Regina; Tom Jolliffe, Calgary; and Loryl Russell, Vancouver. These members act as grievance adjudicators on cases assigned to them in the area in which they reside.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 Five applications for certification were filed during the year and four were carried over from the previous year.

B-2 In two cases carried into the year, the Professional Institute of the Public Service of Canada applied to represent certain employees of the Office of the Superintendent of Financial Institutions. The Board determined that there would be two units of employees, one comprising commerce group employees and the other comprising all other employees in the administrative and foreign service category. The Board further decided that the employees in the computer systems administration group would be included in the latter bargaining unit.

B-3 With respect to the two remaining applications carried over, the Public Service Alliance of Canada was certified to represent the employees of Statistical Survey Operations engaged in carrying out business surveys, as well as the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the technical category at CFB Calgary.

B-4 The Public Service Alliance of Canada was also certified this year as bargaining agent to represent the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the technical category at CFB Ottawa.

B-5 The Professional Institute of the Public Service of Canada made an application to replace the incumbent Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees in the auditing group in the scientific and professional category. Counsel for the Alliance argued that the application was untimely, in that it had not been filed

within the last two months of the term of the collective agreement, but rather after the agreement had expired. The Board, however, found that the application was timely, in that it had been filed after the expiration of the collective agreement and before a new agreement had been entered into. Counsel for the Alliance also argued that the Board should follow its practice of not giving weight to any evidence of membership filed after the terminal date. The Board ruled that under its own Regulations the applicant was free to submit additional membership evidence after the terminal date, and by so doing had demonstrated that it represented a majority of employees in the unit. The Board accepted the additional evidence of membership. Following its usual practice in a displacement application, the Board directed that a representation vote be taken by mail to determine whether the voters wished the applicant or the incumbent bargaining agent to represent them. Following the result of the vote, the Board determined that the employees wished to be represented by the Institute and issued a certificate accordingly.

B-6 The *Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec* applied to fragment the correctional (non-supervisory) bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada so as to create a unit comprising only non-supervisory correctional group employees employed in some 17 institutions in Quebec. At the end of the fiscal year a decision was pending.

B-7 The remaining two applications were filed by the *Union des employé-e-s de service,* local 800 — FTQ to represent the cleaning and maintenance workers and the parking attendants at Mirabel Airport. The Public Service Alliance of Canada intervened as the bargaining agent representing the general services group employees who do similar work at the airport. A hearing was scheduled for early in the next fiscal year to determine if the cleaning and maintenance workers and the parking attendants were employed respectively by the Service Star Building Cleaning Inc., and the *Service d' entretien le Patriarche Ltée,* or by the Treasury Board.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-8 The Board had before it during the year two applications for revocation of certification, one of which was carried over from the previous year.

B-9 In the application carried over, an employee of the Staff of the Non-Public Funds in the operational category at CFB Suffield

requested that the certification of the Public Service Alliance of Canada be revoked. The Board first directed the taking of a representation vote among the employees in the bargaining unit. As a result of the vote, the Board was satisfied that most of these employees no longer wished the Public Service Alliance of Canada to represent them. Accordingly, the Board revoked the certification of the Alliance.

B-10 In the application submitted this year, an employee of the Staff of the Non-Public Funds in the administrative support category bargaining unit at CFB Kingston also sought to have the certification of the Public Service Alliance of Canada revoked. The application was in process at year end.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-11 In one of the two applications carried into this year under section 33 of the Act, the Public Service Alliance of Canada asked the Board to determine whether a certain employee with the Royal Canadian Mounted Police should be included in the administrative services group or the clerical and regulatory group. The Board ruled that the individual performed duties and fulfilled responsibilities within the clerical and regulatory group and did not exercise the element of discretion that would have brought that individual into the administrative services group. The other application carried into the year was withdrawn.

B-12 The one case received this year was filed by the Public Service Alliance of Canada, bargaining agent for employees in the primary products inspection bargaining unit. The Alliance requested the Board to determine that certain employees in this unit, referred to as consumer products inspectors, should be in the programme administration bargaining unit, for which the Alliance is also bargaining agent. A hearing was held late in the year and a decision was pending at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-13 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the

agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, the employer submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-14 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 738 such lists, affecting 55 bargaining units, while the separate employers filed 20 lists, affecting 8 bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in two cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of employees. Two appointments were made and one hearing was held.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-15 Before a bargaining agent can serve the employer with a notice to bargain on behalf of a bargaining unit, it must inform the Board which process is to apply for the resolution of bargaining disputes. The two processes are referral to binding arbitration and referral to a conciliation board with the right to strike. The process specified must then be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent. It remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter, unless altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations. At year end, 87 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 77 (named in Table 7) had specified arbitration.

B-16 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may ask the Board to request from the employer a statement, which is not subject to challenge, of the employees in the bargaining unit considered to be designated within the meaning of section 79 of the Act. The Canadian Association of Professional Radio Operators made the only such request; it was for the radio operation bargaining unit.

B-17 During the year the Board recorded dispute settlement processes for six new bargaining units, and alterations of process for five bargaining units. The Professional Institute of the Public Service

of Canada, certified at the end of the fiscal year to represent the employees in the auditing group, had not yet specified the method which would be used to resolve bargaining disputes between that group and the Treasury Board. The following table shows all processes recorded during the year.

DISPUTE PROCESS RECORDED

Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified* from	to
PIPSC	NFB	Admin. & Foreign Service Category	C	A
PIPSC	NFB	Scient. & Prof. Category	C	A
PIPSC	TB	Architecture & Town Planning	C	A
PIPSC	OSFI	Commerce	-	A
PIPSC	OSFI	Admin. & Foreign Service Category	-	A
PSAC	TB	Printing (Supervisory)	A	C
PSAC	SNPF	Technical Category (CFB Ottawa)	-	C
PSAC	SNPF	Technical Category (CFB Calgary)	-	C
PSAC	SSO	Business Surveys	-	C
FGDTLC	TB	Chargehands (Ship Repair, East Coast)	-	A
CATCA	TB	Air Traffic Control	A	C

*A: Arbitration
C: Conciliation Board

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 79 OF THE ACT

B-18 The Board had before it during the year a total of 34 statements submitted by the Treasury Board for the safety or security designation of employees in 42 bargaining units. These statements included 28 which had been carried over from the previous year and which affected 36 units.

B-19 The proceedings with respect to six statements were terminated during the year. Five terminations followed the signing of collective agreements and the sixth came after the withdrawal of the employer's proposal to designate a small number of education support group employees.

B-20 In response to Alliance allegations of untimeliness in the employer's statements of designated employees, the Board, as

requested by the Alliance, held a restricted hearing, to determine whether the time limits in subsection 79(2) of the Act were mandatory or directory. The Board found, as it had in the past, that the time limits were directory. The Alliance referred the matter to the Federal Court, which ruled that the time limits were mandatory, but that there might be circumstances where the Board could grant relief to the employer. Subsequently, a majority of the three Board members hearing the case with respect to the data processing bargaining unit found that they were not satisfied that relief should be granted to the employer on this occasion. The parties were presumed to have agreed that there were no designated employees in the data processing bargaining unit.

B-21 Because of this Federal Court judgment, a subsequent hearing was held on the question of the timeliness of the statements for six bargaining units: the clerical and regulatory, social science support, technical inspection, engineering and scientific support, communications, and programme administration groups. The decision of the Board in these cases was pending at year end.

B-22 The Board also held a hearing concerning the statement filed by the Treasury Board to designate general labour and trades group employees represented by the Public Service Alliance of Canada. The bargaining agent made a preliminary objection to the lack of detail submitted by the employer. At year end, the parties were meeting with a Board mediator to prepare statements of facts to be considered by the Board in reaching a decision.

B-23 The Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, bargaining agent for the printing operations group, non-supervisory unit, and the Canadian Air Traffic Control Association, bargaining agent for the air traffic controllers, did not reply or object to the statements filed by the Treasury Board to designate employees in these units. Decisions were issued in both cases directing the employer to file lists of designated employees. The proceedings were terminated at the end of the fiscal year before notices were issued to the designated employees following the signature of new collective agreements.

B-24 At the end of the year, the Board was receiving Treasury Board statements of designated employees reflecting changes in the original submissions filed 12 to 18 months earlier. The Alliance objected to all updates, claiming that they were being submitted after the time limit prescribed by the Act. Many of these proceedings were held in abeyance at year end, pending the outcome of a ratification vote being

taken by the Alliance with respect to a tentative settlement on behalf of employees in the coalition negotiation teams.

B-25 The table below shows the statements of designated employees in units represented by the Public Service Alliance of Canada which were carried over to the next fiscal year and are now before the Board.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS (SECTION 79)

Bargaining Unit	Number of Employees in Bargaining Unit*	Number Proposed	Updated	Objection
Drafting & Illustration	1,688	150	123	yes
Photography	152	9		yes
Heating, Power & Stationary Plant Operation (S & NS)**	1,955	1,976	1,853	yes
Primary Products	2,735	2,015		yes
General Labour & Trades (S & NS)	15,860	11,927		yes
Office Equipment	375	90	87	yes
Correctional (S & NS)	4,873	5,666	5,581	yes
Lightkeepers (S & NS)	375	342	287	yes
Clerical & Regulatory	49,064	19,565	19,373	yes
Social Science Support	2,166	35	50	yes
Firefighters (S & NS)	1,352	1,358	1,193	yes
Technical Inspection	1,452	1,036	1,024	yes
General Technical	3,109	1,663	1,771	yes
Engineering & Scientific Support	7,332	2,536	2,515	yes
Ships Crews (S & NS)	2,824	2,586	2,743	yes
Hospital Services (S & NS)	1,504	1,596	1,392	yes
Administration Services	8,455	1,687	1,707	yes
Secretarial, Stenographic & Typing	11,710	1,600	1,723	yes
Information Services	1,181	40	38	yes
Communications	650	574	561	yes
Programme Administration	24,511	10,034	6,533	yes
Purchasing & Supply	1,968	1,452	1,480	yes
Welfare Programmes	1,643	539	1,520	yes
General Services (S & NS)	10,553	7,588	7,306	yes
Printing Operations (S)	88	28	26	yes

* The number of employees in the bargaining units represents the figures available to the Board at the time the lists or statements were received.

** S: Supervisory
NS: Non-Supervisory

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-26 Under section 48 of the Act, the Board may be requested to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by an employee organization after a merger or amalgamation or a transfer of

jurisdiction. In one such case this year, the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada applied for a determination because of an alteration in its constituent elements. The Board found that the Council had acquired or retained all its previous rights, privileges and duties.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-27 Section 18 of the Act provides what is commonly referred to as the Board's "residual powers." This section is relied on in considering allegations of non-compliance with other sections where the Act prescribes no specific remedy elsewhere. Seven cases were carried into the year, of which four were withdrawn; 13 were received during the period under review.

B-28 In one case carried over it was alleged that the applicant had not received the full redress granted by the Board in an earlier complaint proceeding. After considering the employer's reply and affording the applicant an opportunity to make representations, the Board dismissed the application without hearing, finding that it was satisfied that there had been full compliance.

B-29 In another case brought forward, the Treasury Board alleged that the Public Service Alliance of Canada, bargaining agent for employees in the education bargaining unit, was not bargaining in good faith and had not made every effort to conclude a collective agreement. As the parties had been unable to reach an agreement through negotiations, the dispute had been referred to a conciliation board. Following meetings with each party, the board had announced that an agreement had been reached. The parties had signed a document indicating that they would recommend the terms of settlement to their respective principals for ratification. In its decision, the Board found that the Alliance had had an obligation to recommend these terms of settlement to the membership of the bargaining unit and had failed to do so. Consequently, the Alliance had violated section 50 of the Act which obligated it to bargain in good faith.

B-30 The Board consolidated the remaining case carried into the year with a complaint under section 20 of the Act, also filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. In the previous year, the Institute had been certified to represent patent examiners formerly included in a larger bargaining unit for which it had previously been certified. Subsequently, the employer had ceased the check-off of dues for this newly established bargaining unit. The

Institute brought the section18 and section 20 proceedings with a view to having the Board require the employer to continue the check-off for the patent examiner unit. In its decision following a hearing, the Board found that certification had created a new bargaining unit, which was not affected by the notice to bargain given by the Professional Institute for the larger bargaining unit. Both proceedings were dismissed.

B-31 In a case submitted this year, the Professional Institute of the Public Service of Canada alleged that the employer had contravened sections 50 and 51 of the Act when it introduced a self-funded leave plan after notice to bargain had been given. In its decision following a hearing, the Board found that the employer's discretion relating to leave continued by virtue of section 51 of the Act, even after notice to bargain had been given. This was because this right was part of the negotiated terms and conditions of employment set out in the collective agreement.

B-32 In proceedings in the previous year, the Board had found that certain language teachers employed on contract at a correctional institution were included in the teaching group bargaining unit for which the Alliance was bargaining agent. This year, the Treasury Board applied under section 25 of the Act for the Board to stay the execution of that decision in light of the fact that the Treasury Board had referred it to the Federal Court of Appeal. Under section 18 of the Act the Alliance then applied to the Board to issue an order to Treasury Board to apply the earlier decision. The Board subsequently dismissed the Treasury Board's section 25 application and ordered it to pay the Alliance money representing the check-off of union dues for persons affected by the decision. Subsequently, however, the Federal Court set aside the Board's original decision, finding that the teachers concerned were not public servants according to the meaning of the Public Service Employment Act. The Board issued a further decision accordingly.

B-33 The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) brought a complaint that the Treasury Board had not fully implemented the monetary provisions of the relevant collective agreement within the 90-day period prescribed by the Act. The employer confirmed that the complexity of the calculations had caused some problems. The application was in process at year end.

B-34 In another case, the Treasury Board had informed the Professional Institute of the Public Service of Canada, bargaining

agent for the law group bargaining unit, that a lawyer employed in a position confidential to the chief executive officer of the Canadian Human Rights Commission had been designated as being in a managerial or confidential capacity. The Institute objected and a hearing was held. After consideration of the representations of the parties, the Board confirmed the confidential designation, with the result that the lawyer was excluded from the bargaining unit.

B-35 In the last case decided this year, the Canadian Air Traffic Control Association alleged that the employer had contravened paragraph 51(a) of the Act by altering a term or condition of employment relating to the scheduling of overtime. In its decision following a hearing, the Board found that the employer had always had the right to schedule overtime and that there was no evidence to show that it had ever given up that right. The application was dismissed.

B-36 Five of the remaining cases were withdrawn, one was being held pending a decision in another proceeding before the Board, and two were scheduled to be heard early in the next year.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-37 In one of three cases received this year, the Treasury Board requested the Board to stay the implementation of an earlier decision because the Treasury Board had referred that decision to the Federal Court of Appeal. This application was dismissed (see paragraph B-32).

B-38 In the second case, the Treasury Board requested the Board to stay the implementation of its earlier decision confirming an adjudication reinstating a grievor in his position. In this case, the Treasury Board had also referred the Board's decision to the Federal Court of Appeal. In dismissing the application, the Board found that it was without substance and a mere excuse to stay the execution of the decision since a reference to the Federal Court is insufficient for that purpose.

B-39 The third case, submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada, requested the Board to review and amend its decision of 8 January 1988 in which it had certified the Professional Institute as bargaining agent for the auditing group employees of the Treasury Board. The bargaining agent asked the Board to delete the word "examination" from the description of the

bargaining unit, which would then refer to all employees of the employer in the patent sub-group of the scientific regulation group in the scientific and professional category. The employer had no objection to the proposal. In the circumstances, the Board amended its earlier decision, as requested.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-40 Carried into the year were two applications for extension of time to present grievances; one of these was granted and the other was withdrawn. Two such applications were received during the year. One of these was granted at an adjudication hearing. The other was in abeyance at year end, on request of the parties, pending a judgment of the Federal Court of Appeal in related cases.

B-41 Two other applications this year requested extensions of time to refer grievances to adjudication. One of these was made and granted at an adjudication hearing and the other was in process at year end.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-42 This year there were 46 complaints filed with the Board under section 20, and 41 carried over from the previous year.

B-43 Sixteen of the 41 cases carried over were withdrawn, leaving 25 cases. Fifteen of these were decided: four heard or started to be heard in the previous year, and eleven others. A decision was pending for one other and eight were scheduled to be heard early in the next year. The remaining case was in abeyance, the complainant being out of the country.

B-44 Sixteen of the 46 complaints filed this year were withdrawn. Decisions were issued in six cases, while eight were awaiting decisions following hearings, and four were held pending decisions in other proceedings. The remaining twelve cases were to be heard in the next year.

B-45 Complaints heard and dismissed by the Board this year included allegations that:

— the employer had used interference, harassment and/or intimidation to compel the complainant to refrain from exercising rights under the Act;

— the employer had locked out certain language teachers;

— the employer had ceased the check-off of dues for a bargaining unit newly created out of a larger unit, even though the bargaining agent remained the same and notice to bargain in respect of the larger unit had been given;

— the employer had failed to give effect to adjudicators' decisions;

— the employer had failed to hear complainants' witnesses at levels in the grievance process;

— the employer had discriminated against an employee by deleting from the job description its obligation to pay professional fees in response to the employee's grievance over the non-payment of these fees; and

— the employer had rejected the complainants on probation because they exercised a right under the Act.

B-46 Three complaints were dismissed when the Board refused requests for adjournments. One of these decisions was referred to the Federal Court of Appeal and was pending at year end.

B-47 Complaints heard and upheld by Board decisions related to allegations that:

— the employer had failed to give effect to an adjudicator's decision. The decision was subsequently set aside by the Federal Court of Appeal;

— the employer had discriminated against a complainant who had lodged a grievance by not appointing that complainant to an acting position;

— the employer had used harassment and intimidation to prevent a complainant from carrying out duties as a union representative.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1984 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 797 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case, the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 229 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 10 grievances referred under section 98 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 As mentioned in the Annual Report 1987-88, the Board implemented a new scheduling system for adjudication hearings during the fall of the year under review. The parties are informed, usually three months in advance, of the locations, dates and cases to be heard. An adjudicator sits for several days at one location, until all cases are heard or until the time allotted has expired. This has resulted in a more efficient and effective use of resources and in resolution of long-outstanding cases. It is expected that within the next year the references to adjudication will usually be scheduled for hearing upon receipt and heard within three months or less.

C-7 Table 9 shows the numbers of adjudication references brought forward and received from 1984 to 1989. This year, mainly as a result of the new case scheduling system mentioned above, 1,135 references were disposed of, compared with 944 the previous year. The number of cases received continued to be high, with 1,036 new references compared to 916 in 1987-88. The number of references to be carried into the next year, however, was 725, while 824 had been brought forward in the previous year. One feature of the new scheduling system is that an adjudicator may hold more than one hearing on one day, while under the previous method only one case could be heard per day. This can result in having more cases heard over a period of time than the actual number of days of sittings.

C-8 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. In addition to these hearings in Ottawa, however, it is often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below:

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Red Deer
British Columbia:	Campbell River; Chilliwack; Prince George; Sardis; Vancouver; Victoria
Manitoba:	Dauphin; Thompson; Winnipeg
New Brunswick:	Fredericton; Moncton; Saint John
Newfoundland:	Gander; St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Amherst; Halifax; Kentville; Sydney
Ontario:	Barrie; Burlington; Cornwall; Guelph; Hamilton; Kingston; Kitchener; London; Niagara Falls; Peterborough; Sarnia; Thunder Bay; Toronto; Waterloo; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown; Summerside
Quebec:	Chicoutimi; Dorval; Drummondville; Joliette; Laval; Mirabel; Montreal; Quebec; Saint-Jean; Trois-Rivieres; Val d'Or
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Saskatoon
Yukon:	Whitehorse

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The option for the resolution of disputes between the parties in bargaining for a collective agreement, can be altered for each round of negotiations. Outstanding issues may either be referred to binding arbitration or to a conciliation board, with the right to strike in certain prescribed circumstances. The choice must be made, however, prior to giving notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 77 bargaining units covering some 18,000 employees.

D-2 As shown in Table 10, the Board had before it during the year under review a total of 16 requests for arbitration, including eight cases carried over from the previous year.

D-3 The Public Service Alliance of Canada also requested the Board to clarify certain aspects of a salary settlement in an award issued the previous year in respect of the financial administration group employees and where the Board had remained seized. A hearing was held during the year and a decision issued. At year end, the arbitration board was still considering written representations from the parties on a question of pay calculation; a decision was expected early in the next year.

D-4 An award issued during the last year with respect to the meteorology bargaining unit had been submitted to the Federal Court of Appeal. The Court this year referred the case back to the Board so that it might hear the evidence of a witness and reconsider the question of hours of work. A hearing was scheduled for early in the next year.

D-5 Thirteen arbitral awards were issued in response to 13 requests affecting employees in 15 bargaining units. The remaining three requests on hand were terminated before hearing, following contract settlements reached between the parties.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 30 sets of negotiations, 18 on the arbitration route and 12 on the conciliation board route, were settled without recourse to third party assistance during the period under review. As the two major bargaining agents, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada, were engaged in multi-unit and coalition bargaining with the Treasury Board at this time, most individual sets of collective bargaining involved the separate employers.

CONCILIATION

E-2 Table 11 shows 41 requests for the appointment of a conciliator, plus four carried over from the previous year, for a total of 45. Of these 45, however, 27 requests were made simultaneously on behalf of the 34 groups engaged in coalition bargaining between the Alliance and the Treasury Board (see E-21). The remaining 18 requests were on behalf of 20 bargaining units; 14 involved separate employees and four involved the Treasury Board. Sixteen appointments were made, in 10 cases of Board staff members. Full or partial settlement was reached by the parties in 10 cases.

CONCILIATION BOARDS

E-3 Reports were issued by conciliation boards whose establishment was in response to 18 requests carried forward from the previous year. Seventeen of these requests were in respect of the 17 groups which the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board had agreed would have binding conciliation as their dispute resolution method.

E-4 Of the 32 requests made in the current year, 27 were in respect of the 34 bargaining units engaged in coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of

Canada. The remaining five requests were on behalf of six bargaining units whose members were employed by separate employers.

MEDIATION

E-5 Each of the mediation exercises undertaken this year was in some respects unique. Two such cases, one for the ship repair (East) group and one for the auditing group, were carried over from the previous year.

E-6 The two units, ship repair (Esquimalt) and ship repair (East), while separate and distinct entities, nevertheless share similar working conditions and the respective Councils comprise the same trades. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council had started bargaining for both units at approximately the same time. Both groups nominated the same representatives to the two conciliation boards in the fall of 1987. These nominees in turn selected the same person to chair both boards. Due to the ill health of a union spokesman, the West coast board was not established until January 1988 and did not begin hearings until April 1988.

E-7 The board for the East coast was established in October 1987 and conducted extensive hearings in November and December, releasing its unanimous report on 23 December 1987. The recommendations were not ratified by the membership of the Council, a main reason being concern over the wage disparity between the East and West coasts. In January 1988, the employer agreed to the Council's request for mediation, whereupon the parties advised the Director of Mediation Services that it would be preferable to delay mediation until the results of the West coast board deliberations were available.

E-8 In April 1988, the parties on the West coast, with the assistance of the conciliation board, reached a basis of settlement, which was subsequently ratified. The parties on the East coast resumed negotiations with Mr. O. Mancini being appointed mediator in September. In mid-October, the parties reached a basis of settlement, which was ratified by the membership in early December.

E-9 The report of the conciliation board with respect to the auditing group was released on 21 December 1987, but with no specific recommendations on pay adjustments and duration (see Annual Report 1987-88). Mr. John Hopper was appointed mediator in February 1988 and met with the parties in March of that year.

Although a basis of settlement was reached at mediation, the union declined to sign a Memorandum of Understanding and the settlement package, while it was distributed to the membership, was not ratified.

E-10 The auditing group had not signed a collective agreement as a result of voluntary negotiations for 12 years and had had recourse to arbitration on seven occasions. The situation was further complicated because a number of auditors had moved to replace the bargaining agent representing them in the mediation exercise. In June 1988, Mr. Ken Strike, Director of Mediation Services, was appointed mediator to assist the parties; he was joined by Mr. Paul Morin, Principal Mediation Officer. A basis of settlement was reached in a face to face meeting which took place after two days of mediation. The settlement was subsequently ratified by the membership.

E-11 The negotiations on behalf of the education group were described in the 1987-88 Annual Report. The request for the establishment of a conciliation board was made in December 1986 and the report, which consisted of a majority report and a dissent, was released in January 1988. The dissent dealt with the crucial matter of the teaching hours for language teachers. Although a Memorandum of Understanding was reached, it was not ratified by the membership; in fact considerable acrimony was engendered between the parties.

E-12 In April 1988, Mr. N. Bernstein was appointed mediator. By mid-May, no settlement had been reached and the mediation was terminated. The relations between the parties deteriorated still further and at the end of the summer the Chairperson of the Board, Mr. Ian Deans, met with the parties. The mediation was resumed, with Mr. Deans joining Mr. Bernstein. After a series of intensive meetings, a settlement was reached on all issues except the core problem of teaching hours for language teachers. The basis for settlement provided for this one issue to be referred to special arbitration, with the parties each nominating a member to the arbitration board, and the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board appointing the chairman. At the end of the year under review, this board had been duly constituted but had not convened its first meeting.

COMPLAINTS

E-13 Altogether the staff investigated some 26 complaints, a number of them arising, as in the previous year, under Part IV of the Labour Code. As well, a significant number of investigations were carried out

in response to informal requests by employees. After consultation, such employees are usually advised to contact their departmental staff relations personnel and/or their bargaining agent. The parties support this approach and it appears likely that the number of such cases will increase.

EXAMINATIONS

E-14 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a Mediation Officer attempts to assist the parties to reach agreement. In the absence of such agreement, the Mediation Officer is appointed as examiner to report to the Board on the duties of the employees proposed for exclusion. The Board then makes the decision, relying on this report and presentations from both parties. Although two examiners were appointed, only one such examination was actually conducted this year; it reported on the duties of some 13 employees.

E-15 The parties are to be commended this year for settling 48 cases with mediation assistance and without examination. They accorded little priority, however, to reducing the outstanding backlog of objections.

MULTI-UNIT BARGAINING

E-16 On 6 May 1988, 17 conciliation boards were established for the multi-unit bargaining between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board; this was in response to requests which had been carried over from the previous year. The terms of reference for the boards were issued on 11 May. The boards for the 17 bargaining groups comprised the same nominees of the parties and the same chairman, and all sat simultaneously.

E-17 The initial meeting of the boards was held 27 May. A number of issues were resolved, and clarification obtained on outstanding matters, but, although the parties met for some 14 days in direct negotiations, few items were resolved.

E-18 The boards continued to work throughout the balance of the calendar year, mostly at informal meetings with all parties present. The report was issued on 23 February 1989. As the parties had agreed at the outset to binding conciliation under the Act, no ratification vote was necessary.

E-19 The fact that the report was in the form of a draft collective agreement, reinforced the Professional Institute's view that the report was equivalent to an arbitral award. The employer, on the other hand, was equally adamant that a formal collective agreement must still be signed.

E-20 Eventually, the Chairperson of the PSSRB convened a meeting of the principal representatives of both the parties. The Chairperson withdrew when it became apparent that an interpretation of the Act was being requested at this informal meeting, but not before the parties had agreed to explore the matter further with the Director of Mediation Services. Several meetings were held with the Director and eventually the parties agreed to sign a collective agreement incorporating the binding recommendations of the conciliation boards and clarifying the implementation dates of the various benefits contained therein. The actual signing did not take place during the year under review.

COALITION BARGAINING

E-21 At the start of the year, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board had not yet agreed on a process to replace the previous Memorandum of Agreement Governing Master Agreement Negotiations. This was in spite of the fact that the collective agreements for the 34 bargaining units had expired between August 1987 and February 1988 and the master agreement was to expire on 30 June 1988.

E-22 Discussions were held between the parties in 1987 to establish a process for the conduct of master negotiations. The bargaining agent had received direction from the membership that any form of master negotiations that incorporated binding conciliation would be unacceptable to it. The President of the Treasury Board had informed the President of the Alliance, however, that master bargaining without binding conciliation would be unacceptable to the employer. At the same time, the employer repeated an offer to reduce the number of bargaining tables by half, from the 27 which would in normal circumstances be required for the 34 bargaining units. On 4 December 1987, the Alliance formally notified the Treasury Board that it would not renew the previous Memorandum of Agreement. The employer repeated that it was prepared to enter into a form of master bargaining only on the basis of binding conciliation. No agreement was reached on the procedure to be followed by the parties.

E-23 The bargaining agent proposed a compromise of seven separate bargaining tables each comprising five to seven bargaining units. The right to strike would be retained by the employees and the negotiations would include issues considered common to all groups at all tables as well as issues considered common to some or all of the bargaining units at each table. The employer responded that a seven table alignment was unacceptable. It further asked to be informed of the composition of the union bargaining teams at future negotiations. The Treasury Board also expressed the opinion that once the original Memorandum of Agreement Governing Master Agreement Negotiations was no longer in force, the parties must revert to the format set out in the Public Service Staff Relations Act and bargain separately for each individual group. While both parties publicly expressed the desire to begin collective bargaining, there was an obvious deadlock on how this should be done.

E-24 On 23 December 1987, the Treasury Board filed an application under section 18 of the Act requesting the Board to declare that the Alliance was not bargaining in good faith, and to order it "to comply with the collective bargaining process contemplated by the Public Service Staff Relations Act"; that is, that it should bargain separately for each unit. On 15 January 1988 the Public Service Alliance of Canada filed an application with the Board, similarly accusing the employer of "refusing to bargain in good faith." The two applications were dismissed by the Board in its decision following the hearing of 24 February 1988. The parties were urged "to meet and commence bargaining as soon as possible, putting aside their preconceived views of each other's behaviour and motivation."

E-25 Bargaining sessions between the parties got underway in May 1988. The Alliance bargaining teams were constituted on the basis of the seven tables with a multiplicity of bargaining units, and the Treasury Board teams represented each bargaining unit separately; accordingly, little progress was made. The union's proposals were presented in two booklets: "Master Items Bargaining Demands" contained issues common to all groups, while "Bargaining Demands Tables 1-7" contained the group-specific issues. The employer tabled proposals for a few groups on an individual bargaining unit basis. While much discussion took place on some issues of common application and on certain items specific to individual groups, no clauses were initialled as agreed upon.

E-26 By the end of the summer it was again evident that the process to be followed in the negotiations was of greater concern to the parties

than the subject matter of the negotiations. On 8 September 1988, the employer applied for the establishment of conciliation boards in respect of four bargaining units: the clerical and regulatory group in the administrative support category; the administrative services group in the administrative and foreign service category; the library science group in the scientific and professional category; and the general services group in the operational category. The requests were held in abeyance pending determination of employees the performance of whose duties was necessary for the safety or security of the public.

E-27 On 19 September the Alliance requested the appointment of conciliators for all the groups engaged in this bargaining exercise and at the same time sought the establishment of conciliation boards for the groups not included in the employer's request. The employer concurred with this request by letter of 28 September, with the proviso that such appointments should not delay the establishment of the conciliation boards already requested by the Treasury Board.

E-28 The library science group designations were resolved by the parties themselves; therefore it was possible to proceed with a Terms of Reference hearing to finalize preparations for establishing a conciliation board for this group.

E-29 On 26 October, the Chairperson of the Board advised the parties that he was prepared to appoint five conciliators to assist in the negotiations. Each conciliator would be assigned a number of bargaining units, with the Director of Mediation Services coordinating their efforts. Mr. Deans stated: "In this way, all issues will be capable of being addressed for each individual group and yet at the same time, unnecessary repetition in explaining and exploring these issues will be avoided." The five groupings determined by the Chairperson more or less reflected the composition of the categories of employees stipulated in the Act.

E-30 The team of conciliators was made up of four neutral members: Messrs. R. Doucet, R. Illing, J. Hopper and O. Mancini, plus staff member Paul Morin. Negotiations were more protracted than expected, so that there were changes of conciliators. Mr. Bernstein was retained as a neutral member while Mr. Strike became directly involved as a conciliator as well as coordinator. The Chairperson of the Board also became increasingly involved on a continuing basis.

E-31 The negotiation/conciliation exercise continued throughout January and February, with both parties reluctantly accepting the

compromise procedure set out by the Chairperson. Major setbacks in the negotiations invariably centred on questions of process and the conciliators were all conscious of the delicate path they had to tread. The parties attempted to address common issues at the outset but also spent time on one or two items of specific interest to a number of groups. The resulting competitive spirit among the separate tables, while a helpful and healthy stimulant at times, proved a negative influence on more than one occasion.

E-32 By mid-February the parties had prepared a total package as a basis for settlement. As is usual, the emphasis now shifted to the principals and the independent conciliators were released. The Chairperson and the staff of the Office of Mediation continued the conciliation with the principals.

E-33 While the conciliation process was being established and negotiations resumed, the first Board hearing was held on the designation of employees. The Alliance had objected to the timeliness of the Treasury Board proposals for the data processing group and the Board decision of 16 May, which had been appealed to the Federal Court of Appeal, had subsequently been returned to the Board for redetermination. By a majority decision, the Board now determined that "on the basis of the decision of the Federal Court of Appeal, the parties are presumed to have agreed that there are to be no designated employees within the data processing group bargaining unit." This determination naturally influenced the climate of bargaining. The bargaining agent had been given a strike mandate by the membership, but this was well in advance of the employees being in a legal strike position in accordance with the Act.

E-34 On 28 November 1988, another Board hearing was held on the matter of designated employees; this was in respect of the general labour and trades bargaining unit. The Alliance sought to prove that the Treasury Board proposals were not properly submitted and therefore should not be the subject of a hearing. A decision upholding this point of view would have meant that another group could have organized a strike of a considerable number of bargaining unit members at the appropriate time. At the end of the fiscal year the decision in this matter was still awaited. Again, however, the issue influenced the atmosphere of bargaining.

E-35 In early January 1989, a further Board hearing was held on designations for six other groups also engaged in the conciliation exercise. These were the clerical and regulatory, social science

support, technical inspection, engineering and scientific support, communications, and programme administration groups, with a total number of employees in excess of 85,000. The argument of the bargaining agent was again based on the question of the timeliness of the employer's original submissions. The decision of the Board was not available at the close of the year.

E-36 It is to the credit of the parties to collective bargaining and those persons who offered assistance during the protracted negotiations and conciliation, that a Memorandum of Settlement between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada was signed on 5 March 1989. The results of the ratification vote were not yet available at the end of the year.

F

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 Before conciliation, the Board must determine which employees in the bargaining unit are designated as defined in subsection 79(1) of the Act. These are employees the performance of whose duties is necessary for the safety or security of the public. Under section 79, the employer must furnish a written statement of proposed designated employees within 20 days of the giving of notice to bargain.

F-2 In one case during the year, because the employer furnished its statement of designated employees three days late, the bargaining agent objected to the validity of the statement. The Board accepted the statement, determining that, although the statute states that the employer "shall" furnish a statement within 20 days of the notice to bargain, the language is directory rather than mandatory. It admonished the employer, however, that late filings were to be considered an exception rather than a rule.

F-3 The bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal for judicial review of this decision was allowed. The Court held that the Board had erred in allowing the employer to furnish its statement late but did not rule out the possibility that the Board could, in a proper case and for good cause, relieve the employer from the consequences of its default.

F-4 When the matter was returned to the Board for reconsideration, the employer attempted to justify its default on the basis of the volume of work required to prepare the statements. The Board rejected this explanation, finding that this was a case of internal inefficiency and that a proper case of good cause would be one in which the circumstances were unforeseeable and beyond the control of the party seeking relief. The employer's application to the Federal Court of Appeal for review of this decision under section 28 of the Federal Court Act is pending. *(Public Service Alliance of Canada and*

Treasury Board — Data Processing Group, Board file 181-2-279, Court files A-672-88 and A-1085-88).

F-5 Following the filing of a notice to bargain, section 51 of the Act provides for a statutory freeze on the terms and conditions of employment in a collective agreement. In one case it had to be decided whether the terms and conditions of a collective agreement were frozen with respect to a new bargaining unit that had been severed from a larger bargaining unit covered by the collective agreement. The issue was decided in *The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board* (Board file 148-2-145); *The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board, G. Veilleux and L.M. Tenace* (Board file 161-2-495).

F-6 The scientific research group, a bargaining unit for which the Professional Institute of the Public Service of Canada ("the Institute") was certified as the bargaining agent, was covered by a group collective agreement which included a provision that the employer deduct union dues from all bargaining unit employees' paycheques and remit the dues collected to the Institute. The patent examiners subgroup left the scientific research group to become a bargaining group in its own right and at this point filed a notice to bargain. At approximately the same time, the employer stopped deducting the union dues for the employees in the new patent examiners unit. The bargaining agent alleged that the employer had thus violated the statutory freeze by altering a term or condition of employment contained in the collective agreement after notice to bargain had been filed.

F-7 The Board determined that the statutory freeze did not apply since the patent examiners were a new bargaining unit that had not been a party to the existing collective agreement; accordingly, they were no longer covered by its provisions. The patent examiner bargaining unit could not be considered as a successor, since the scientific research group continued to exist, although it was now smaller.

F-8 The issue of employee public free speech against government policy was again considered in the case of *Clough et al. and Treasury Board et al.* (Board file 161-2-511). The complainant was a customs officer and president of his union local. In the latter capacity, he was invited to speak to a larger union group on how consumers would be affected by free trade. Immediately before giving his address, he was

advised by management that if he did so, he would be disciplined. Although the complainant did not, as a result of this threat, give his address, he still received a written reprimand warning that "unacceptable conduct of this nature will not be tolerated by the Department." The employee and his bargaining agent brought a complaint before the Board, pursuant to section 20 of the Act, alleging that the action of the employer contravened sections 6 and 8 of the Act in that it interfered with their respective lawful activities.

F-9 The Board, in sustaining the complaints, found that "the activities of Mr. Clough both in his capacity as a public servant and as a union official did not adversely impact on his ability to effectively perform his duties or on the public perception of that ability." The Board indicated, however, that, since the speech itself had not been made, it "[did] not know if [the complainant] would have engaged in sustained and highly visible attacks" of the government's free trade policy or whether he would have conducted himself "in a manner inconsistent with his duties as an employee of the government," such that discipline may then have been warranted.

F-10 Under the Occupational Health and Safety Provisions of Part IV of the Canada Labour Code, an employee who disputes a safety officer's decision that a danger does not exist in the workplace may have the decision referred to the Board. In *André Hudon and Treasury Board (National Defence)* (Board file 168-2-54), the employee alleged that the procedure for hot-refuelling military aircraft created a danger. The Board, in confirming the safety officer's decision that there was no danger, accepted that it was possible for a procedure to be *per se* dangerous. It was moreover determined that the applicant's concerns had been adequately addressed earlier, when the procedure was implemented.

F-11 "Sick building syndrome" has been the subject of a number of requests for the Board to examine into the circumstances of a safety officer's decision that no danger exists at the workplace. In one case the Board had to weigh the susceptibilities and allergies of an individual employee with general standards. During its investigation, a team of safety officers had conducted numerous tests and had found nothing linked to the employee's allergic reactions. The employee refused to undergo personal tests for allergies but insisted that a number of other tests of the building be undertaken. In confirming the safety officers' decision, the Board concluded that they had performed the appropriate tests and that there was no further obligation for them blindly to investigate the applicant's reaction to her surroundings *(Bugden and Treasury Board*, Board file 165-2-55).

G

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Since coming into force, the Act has always restricted the jurisdiction of an adjudicator to two categories of grievance: those related to limited types of disciplinary action and those dealing with the interpretation and application of a collective agreement. The Act also requires that grievances involving a collective agreement may proceed to adjudication only with the support of the certified bargaining agent. In *Beaulieu* (Board file 166-2-18409), the employee claimed he had been denied a pay incremental step after one year in an acting position. The employee did not maintain that this was a disciplinary grievance, which would have fallen into the first category. In order to be adjudicable, then, the grievance would have to relate to the interpretation or application of a collective agreement. It was determined, however, that there was no bargaining unit for the organization and methods occupational group, to which the grievor belonged, and therefore no bargaining agent to represent the employee. While the issue of the grievance was pay, a subject normally dealt with in a collective agreement, in this case there was no collective agreement. Accordingly, the adjudicator could only dismiss the grievance for lack of jurisdiction.

G-2 The three statutes that govern federal public service staff relations, the Public Service Staff Relations Act, the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act, establish respective jurisdictional domain. Disciplinary "discharge," over which the Board has jurisdiction, carries a very restricted meaning, as opposed to other forms of termination defined in the Public Service Employment Act which can be remedied only under that statute. But what of situations where that Act does not apply?

G-3 In the case of *Descôteaux* (Board file 166-3-1777), the employee had been declared terminated by a separate employer to which the Public Service Employment Act did not apply. The

employer claimed that the employee had abandoned his position and that the adjudicator lacked jurisdiction to hear the case. The employer's decision was based solely on its own personnel manual, a document which the adjudicator found to have no legal or regulatory effect. The termination had resulted from the grievor's persistent refusal to return to work following a lengthy illness, although he had been declared fit for duty. This refusal was not total, since the employee had made his return to work conditional upon the settlement of another grievance that he had filed. The issue was further complicated by the employer's attempt to have the grievor declared incapable of fulfilling his duties. The adjudicator found that, since the Public Service Employment Act did not apply, he had more discretion to investigate the exact nature of the employer's action. He concluded that the employer, after allowing the situation to drag on for a very long time, had sought to punish the grievor's persistent and voluntary refusal to report for work, but had disguised the punishment as a late declaration of abandonment of position, based on a non-enforceable internal manual. Moreover, the employer had been fully aware that the grievor intended to resume work, on the settlement of the other grievance. In the circumstances, the adjudicator found the employer's actions to have been in fact disciplinary, and thus accepted jurisdiction. The case was not heard on the merits, however, as soon afterwards the parties informed the Board that a settlement had been reached.

G-4 In *Lavigne* (Board files 166-2-16452 to 16454, 16623, 16624 and 16650), the grievor was the Manager of the Canadian Government Conference Centre and was accused, in an anonymous note sent to the employer, of misappropriating government property. Three investigations, including one conducted by the Royal Canadian Mounted Police, failed to substantiate this allegation. At the request of the police, the grievor was ordered to take annual leave or be suspended without pay while they were conducting their investigation. Instead, the grievor took certified sick leave, having been made ill by the stress of the situation. Approximately one month after he started using his sick leave credits, the employer decided not to return the grievor to his original position but to reassign him elsewhere. Since, after all earned sick leave credits had been used, the grievor was still unable to return to work, he used annual leave credits to cover the rest of his absence, which, in total, lasted more than one and a half years.

G-5 The employer submitted that the adjudicator lacked the necessary jurisdiction to entertain these grievances because at no time

had the employer taken disciplinary action against the grievor. The adjudicator rejected this submission, finding that the order to the grievor to absent himself from the workplace and the subsequent reassignment clearly did constitute disciplinary action. The employer indicated that it might be prepared to restore the sick leave credits used from the time the grievor left the workplace at the employer's request until his reassignment. The adjudicator concluded, however, that much more than this was required, in light of the decision of the Federal Court of Appeal in *Massip* v. *Canada* (1985) 61 N.R. 114. The financial loss for the grievor included the expiry of all his earned sick leave credits and annual leave credits during his illness caused by the employer's actions.

G-6 Accordingly, the adjudicator directed the employer to reinstate the sick leave and annual leave credits; he also awarded the grievor an unspecified sum for lost overtime opportunities. He decided, however, not to order the grievor's reinstatement in his former position, in part because that position no longer existed, but also because the bad feeling between the parties rendered his return to the Conference Centre undesirable. The adjudicator declared that the grievor was entitled to be placed in an indeterminate position truly equivalent to his personal classification level. The adjudicator concluded, however, that he could not compensate the grievor for the fact that after his reassignment he had to pay for parking privileges; nor could the grievor be compensated for loss of interest on his salary, which was slow in reaching him while he was on sick leave, for any of his medical expenses and legal fees, or for mental stress, loss of reputation, and so forth.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-7 Before administrative tribunals, rules of evidence do not find as strict an application as before courts of law. This is not to be taken as meaning, however, that unsupported allegations made against employees within the disciplinary and adjudication process may be accepted. As cases in point, *Archambault* (Board file 166-2-17692) and *Sauvageau* (Board file 166-2-17693) involved essentially identical situations, where allegations of dishonesty had brought about the employee's discharge. In both cases, the employees were alleged to have been privy to questions and answers to be used in the staffing process prior to their individual interviews. The allegations were based on the unusually high marks obtained by the employees, as well as the similarity of their answers to the anticipated answers in

possession of examiners. In order to protect the integrity of the staffing process, both employees were persuaded to withdraw from the competition upon being promised that no further action would be taken. Following their withdrawal, the employer deliberately destroyed all documents relating to the grievors' interviews, including their preparatory notes and those of the interviewers. The employer then discharged both employees. In both cases, the employer's case was limited almost entirely to allegations and some oral testimony, now unsupported, since the relevant documents had been destroyed.

G-8 The adjudicator's findings were that in both cases word of mouth testimony about the contents of documentary evidence deliberately destroyed by the party intending to rely on its contents was inadmissible. The destruction of these documents prevented the adjudicator from determining for himself whether the similarity between the grievors' answers and the answers prepared in advance by management was enough to convince him that the employees must have had previous access to the answers. It also prevented the grievors from establishing their innocence. Since they had always denied their guilt, their withdrawal from the competition after the employer's promises could not be taken as admission of guilt. The adjudicator concluded there was no evidence whatsoever of the alleged dishonesty and ordered both employees to be reinstated.

G-9 It is generally accepted that an administrative tribunal, provided it adheres to the rules of procedural fairness, is master of its own procedure. In *MacLeod et al.* (Board file 166-2-17289) the grievors claimed that they were entitled to compensation at overtime rates for working certain shifts. At the start of the hearing, the grievors sought an adjournment, which they alleged might lead to the uncovering of additional documentary evidence. The adjudicator denied the request for adjournment for two reasons. First, it was uncertain that such documents still existed. Furthermore, even if they did exist, it was doubtful that they would have a definitive bearing on the outcome of the issue. The grievance was ultimately dismissed on the merits.

DISCIPLINARY ACTION

G-10 Disciplinary authority must be used judiciously and personal feelings must not interfere with objectivity. In *Delcourt* (Board file 166-2-17882) an employee had received a very harsh penalty, 20 days' suspension, later reduced to 10, for a minor infraction, an error

in making calculations, a task he was seldom called upon to do. Furthermore, consequences of his error, qualified as negligence by the employer, were not serious, since his work always had to be checked by his supervisor. There was, however, a very serious personality conflict between the grievor and his supervisor, who in the past had subjected the grievor to harsh disciplinary measures for what the adjudicator described as insignificant misconduct. The supervisor had recommended the suspension and had prepared the supporting file, ignoring the fact that at that time the employee was facing very serious psychological and psychiatric problems. The crux of the matter, as found by the adjudicator, was that the supervisor had no confidence in the employee and her lack of objectivity had led her to assess the grievor's infraction in a biased manner. The adjudicator determined the penalty imposed to have been excessive and unreasonable, and reduced it to a written reprimand.

G-11 A basic principle of labour relations requires an employee who disputes the propriety of his supervisor's order to obey at the time and grieve later. There are, however, certain exceptions to this rule. For example, an employee who has reasonable grounds to believe that his health and safety will be endangered is entitled to refuse to obey his supervisor's instructions. This particular exception to the rule has been codified in Part IV of the Canada Labour Code. In *Legere* (Board file 166-2-17971), the supervisor had ordered the grievor, a correctional officer, to participate in a search of six inmates but had refused to provide him with a portable radio as part of his security equipment. The grievor had refused to carry out his work assignment, and had even sought to engage in a fight with his supervisor, although he had sat down when ordered to do so. The employer discharged the grievor for these acts of misconduct. Subsequently, the grievor attempted to justify his refusal to carry out his work assignment as being a refusal to work under Part IV of the Canada Labour Code. The adjudicator responded that the grievor should have invoked Part IV of the Code at the time that he refused to carry out his work assignment; he could not do so retroactively. Nonetheless, the adjudicator concluded that discharge was too severe a penalty in the circumstances and substituted a suspension of ten days.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-12 Labour relations may be the setting for unexpected situations giving rise to apparent, if not real, contradictions. A case in point was

Morin (Board file 166-2-17793), where a clause of the applicable collective agreement provided that, subject to operational requirements, not a factor in this instance, the employer would grant paid leave to an employee meeting with management on behalf of the bargaining agent. The employer, however, had refused to grant paid leave to an employee who had attended a union-management meeting as a member of the union team. The employer's refusal was based on the fact the employee had not actively participated in the meeting, since she had only taken notes and had offered no comments.

G-13 The adjudicator pointed out the employer's unequal treatment of employees in that it had granted leave to another union official attending the same meetings in the same role as the grievor. Moreover, the meetings had strictly adhered to the commonly accepted format whereby there was a single spokesperson for each side. The matter discussed at the meetings was directly related to one of the terms and conditions of employment of the members represented by the grievor, who was in attendance at the request of the bargaining agent so that she could keep the members abreast of the latest developments. In granting the grievance, the adjudicator recognized that the provision of the collective agreement at issue did use the term "participate," whereas other similar provisions used "attend." Differentiating between participation in a conversation and participation in a meeting, the adjudicator concluded that the wording of the provision need not imply that the granting of the paid leave turned on whether or not a participant at a meeting addressed the other parties present.

G-14 Where pay is involved, "acting" appointments are generally taken to entail that an employee temporarily performing the duties of a higher classification level will be paid as if he had been appointed to that level for the period during which he acts. But what rate of pay should apply where an employee uses accumulated annual leave credits or where the employer elects to compensate in cash for the leave earned by the employee while in an acting position? In *Robert* (Board file 166-2-17653), an employee acting in a higher classification level position and being paid at the acting level, had overtime work paid in accumulated compensatory leave. At the end of the fiscal year, and while the employee was still in an "acting" situation, the employer chose to pay her in cash for the unused leave. It elected, however, to set the cash payment according to the grievor's substantive position, and thus according to a lower salary scale.

G-15 The adjudicator came to a first conclusion that an employee would be entitled to the benefits of the acting position, "as though he were formally appointed to it, for the duration of the period of such employment." He stated that it mattered little whether an employee's carrying out on an acting basis the duties of a higher position was the result of a duly made appointment or the operation of a "mechanism." He noted that there had been no change in the applicable collective agreement provisions since the grievor's initial appointment and that there had been no break in her employment prior to the events giving rise to the grievance. The adjudicator went on to state that the term "acting pay" as used in the collective agreement would have a wider meaning than "pay" or "regular pay" and would encompass overtime pay. Adopting the employer's characterization of an acting appointment as a "legal fiction" making it possible for a permanent employee to receive acting pay at a higher classification level, the adjudicator saw no reason why such a fiction would cease to apply in the case of overtime work, which is a continuation of regularly scheduled work. Thus, if overtime can be paid in cash at the higher rate, there is no reason why compensatory leave cannot also be paid in cash at the higher rate.

G-16 In *Maskeri* (Board file 166-2-16892), the issue of acting pay turned on the compensation for time taken as annual leave. An employee, whose extended annual leave had been pre-authorized, had periods of acting employment status interrupted only by paid annual leave, which the employer attempted to remunerate at the employee's substantive and, needless to say, lower level. The adjudicator recognized that, as a matter of bookkeeping, a vacation credit earned by an employee at one rate but not expended until after an intervening promotion, could be viewed as increasing the outstanding liabilities of the employer. He saw the collective agreement, however, as providing for the earning of vacation leave credits on a monthly basis at a rate which increased with the length of an employee's continuous service. He saw the collective agreement as providing two methods of compensating these credits: cash in lieu of leave at an agreed rate, or paid leave, which he described as the expenditure of leave credits, with the consent of the employer, to cover an absence when the employee would otherwise be expected to be at work and risk discipline or dismissal if he was not. For the adjudicator, the use of this credit, no matter when it was earned, guarantees the security of the employee's daily pay at the moment of its use. He recognized the employer's argument that an employee on vacation cannot be said to be fulfilling the duties of his acting position, but pointed out that the reason for the concept of approved leave was to ensure that the

employee need not be present and performing in order to be entitled to protection of his pay; taking approved leave does not entail the severance of an employee's right to benefits or his attachment to his position. To conclude otherwise might mean that every employee absent from work, even though protected by approved leave, might be regarded as failing to perform his duties and thus be subject, at the whim of the employer, to a loss of contractual rights.

G-17 Where two employees have mutually agreed to work in each other's place and stead, should one employee bear the cost of inconvenience to the employer if the second employee fails to discharge his obligation to report for work? Such was the case in *Hopkins* (Board file 166-2-17201). The employee with whom the grievor had, in compliance with the exchange procedure found in the collective agreement and approval by the employer, exchanged his shift, failed to report for work. The grievor had already fulfilled his side of the arrangements. The exchange of shifts procedure made the approval of such exchange conditional upon the employer's not having to pay overtime as a result; however, the adjudicator found that this did not cover overtime paid to an employee called in at the last minute to take the place of one of the employees involved in the exchange. The adjudicator recognized that the employer could, if time permitted, cancel the exchange and require the originally scheduled employee to work. Since in this case it had failed to invoke that right, the authorized exchange of shifts amounted to a change of schedule for the employees involved; once the exchange had been approved, they assumed responsibility for reporting for duty in accordance with the revised schedule. The adjudicator decided in favour of the grievor, concluding that he should not have been penalized for not reporting for a shift which was no longer his.

G-18 In *Dinney et al.* (Board files 166-2-16414 to 16421), the issue turned on whether the employer can be forced to pay a premium when it makes changes to the well-established work cycles of employees without their consent. The case involved firefighters whose regular work pattern had for years required them to work a shift cycle of alternating days on and off, with a number of days off every six days. In view of an abnormal number of leave requests and training requirements, the employer had requested the grievors to agree to a rescheduling of their shifts. When this request was denied, the employer unilaterally changed the work pattern and ordered the employees to work on days they had been expecting to have off. While acknowledging that the employer had acted in good faith in attempting to protect the numerous leaves granted, the adjudicator

pointed out that the grievors were consequently required to work on days which would have been "days of rest" according to their regular and established work pattern; in addition, the changes had been made without the employees being given adequate notice within the meaning of the applicable collective agreement. Thus, regardless of the employer's good intentions, the employees were entitled to overtime pay.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

G-19 Pursuant to section 98 of the Act, either the employer or the bargaining agent may enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement by referring the matter to the Board for determination. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board files 169-2-456 and 457), a provision of the collective agreement required the employer to give the bargaining agent a minimum of 120 days' written notice of the introduction into the workplace of a technological change which would result in significant changes in the working conditions of bargaining unit employees. The employer was also required to consult with the bargaining agent about the effects of the technological change on the employees in question.

G-20 The work of certain employees involved receiving, collating, analyzing, editing and processing data. In the past, these employees had simply prepared statistical documentation and then passed it along to another section for entry into computerized data banks. In an effort to streamline procedures, the employer decided to supply the employees with on-line desktop computer terminals, thereby transferring to them the responsibility for data entry of the statistical information they had prepared. The employer gave no notice to the bargaining agent of this technological change until approximately three months after the computer terminals and the new work procedures had been introduced. Neither did the employer consult with the bargaining agent about the effects of the technological change on the employees. The employer alleged that it was not required to do so because the introduction of the equipment did not have a significant effect on the employees' working conditions.

G-21 The Board concluded that the switch from paper, pens, and electronic calculators to desktop computer terminals did constitute a significant change in the employees' working conditions. Accordingly, it issued a declaration that the employer had breached its obligations under the collective agreement in that it had failed to give

the bargaining agent the requisite advance notice of the introduction of a technological change into the workplace. The employer was directed to abide by and properly fulfill its contractual obligations in the future, to enter immediately into consultation with the bargaining agent should the bargaining agent so desire, and to post copies of the Board decision in prominent locations in the workplace for a period of 60 days. The Board refused, however, to order the employer to cease requiring the employees to use the new equipment, as both parties had pledged themselves to support the implementation of technological change.

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

JURISDICTION OF THE BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

> 70.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 56(2) applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.
>
> (3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.
>
> (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

H-2 In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection:

— *A proposal that employees be given a copy of their performance appraisals, sign the appraisals and be given the opportunity to make written comments (Research Council Employees' Association and National Research Council of Canada,* Board

file 185-2-332); *(Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence,* Board file 185-13-334);

— *A proposal that in cases of redundancy due to technological change, contracting out, lack of work or discontinuation of function, continued service of employees and retraining be considered (ibid.);*

— *A proposal for the establishment of a joint classification committee (Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces,* Board file 185-18-328);

— *A proposal that accumulated shift time credits be included in income for pension calculations (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence,* Board file 185-13-326);

— *A proposal that employees be reimbursed for travel and other expenses on career development leave (ibid.);*

— *A proposal that employees be entitled to one career development course per year (ibid.);*

— *A proposal that employees attending management-sponsored conferences during off duty hours be paid overtime (ibid.);*

— *A proposal that would require the employer to give seven days' notice of shipboard assignment (Aircraft Operations Group Association and Treasury Board,* Board file 185-2-325);

— *A proposal that employees would have to submit only monthly attendance registers to report leave or overtime (ibid.);*

— *A proposal that would provide for no discrimination or sexual harassment policies (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence,* Board file 185-13-334);

— *A proposal that employees on business away from home be reimbursed for child care expenses (Public Service Alliance of Canada and Social Sciences and Humanities Research Council*

Administrative Support Category, Board file 185-15-323; *Public Service Alliance of Canada and Social Sciences and Humanities, Research Council — Administrative and Foreign Service Category*, Board file 185-15-322);

— *A proposal that the employer provide subsidized day care facilities or provide child care subsidy allowances (ibid.);*

— *A proposal that the bargaining agent be allowed to elect one non-voting representative to attend Parent Committee meetings (Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Technical Category, Canadian Forces Base Kingston*, Board file 185-18-320).

H-3 In the following instances, where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

— *A proposal that a deferred salary leave plan be implemented (Professional Institute of the Public Service and Treasury Board*, Board file 185-2-331; *Professional Institute of the Public Service and Treasury Board*, Board file 185-2-327);

— *A proposal allowing for carry-over and for liquidation of vacation leave (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence*, Board file 185-3-326);

— *A proposal that an additional provincial or civic holiday be added (ibid.) Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence — Communications Group (Operators, Administrative Support Category*, Board file 185-13-321);

— *A proposal for compensatory leave credits and liquidation option (ibid.);*

— *A proposal for sabbatical leave after five years, funded through a deferred salary leave plan (ibid.);*

— *A proposal that discontinuous, as well as continuous service count towards qualification periods contained in the collective agreement (ibid.);*

— *A proposal that would allow for income averaging to finance leave (ibid.);*

— *A proposal that would delete a reference to sub-groups that created a difference in treatment of employees (Aircraft Operations Group Association and Treasury Board,* Board file 185-2-325);

— *A proposal that would define "overtime" (ibid.);*

— *A proposal that premiums be paid for employees engaged in specified activities within particular geographic areas (ibid.);*

— *A proposal that compensation for overtime not be paid while employees are attending conferences (ibid.);*

— *A proposal that employees not be paid for travel time to courses, training sessions and conferences unless required to attend by the employer (ibid.).*

H-4 Section 70 of the Act provides, *inter alia,* that only those terms which were the subject of negotiation prior to the request for arbitration can be submitted to arbitration. In *Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence — Administrative Support Category (Non-Operators)* (Board file 185-13-326) the parties met only twice prior to the bargaining agent's requesting arbitration. At the arbitration hearing, the employer requested that a couple of proposals not the subject of negotiation be heard; it claimed it had been prevented from submitting the proposals for negotiation by the bargaining agent's precipitous request for arbitration. The Board found that the employer had indeed been so prevented and allowed the matters to be considered at the arbitration hearings. The bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal for review under section 28 of the Federal Court Act was dismissed on the basis of mootness, since none of the employer's proposals had been granted by the Board. In dismissing the application, the Court specifically declined to determine the correctness of the Board's decision (Court file A-840-88).

I

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, section 77 of the Public Service Staff Relations Act provides that either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment, the Chairman is required, pursuant to section 83 to give the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. There are, however, certain restrictions on the matters which a conciliation board can consider. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. In addition, by virtue of subsection 86(3), no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either of the parties objects to the referral of any matter to the conciliation board, the Chairman is required to determine whether or not that matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, the Chairman will not refer it to the conciliation board.

---

* Subsection 56(2) reads as follows:

> (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
>
> (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, and the Public Service Superannuation Act.)

BINDING CONCILIATION

I-2 Section 89 of the Act provides that the parties may, at any time before a conciliation board has made its report, agree to be bound by its recommendations. The Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada entered into such an agreement in relation to 17 bargaining units for which the Professional Institute is the bargaining agent. After the bargaining agent had requested the establishment of a conciliation board, the employer claimed that certain matters should not be included in the terms of reference of that board because they violated section 7 of the Act. Section 7 specifies that nothing in the Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein.

I-3 In the *Education Group Terms of Reference* (Board file 190-2-154)* the Chairperson had relied on two decisions of the Federal Court of Appeal which had established that proposals which violate section 7 of the Act can be made legitimate subjects of bargaining in that the employer can voluntarily agree to forgo the rights reserved to it under that section: *(Public Service Alliance of Canada* v. *Canada (Treasury Board)* (1986) 72 N.R. 241 and *Public Service Alliance of Canada* v. *Canada (Treasury Board)* (1987) 76 N.R. 229). The Chairperson had concluded that there was no reason in law why such proposals could not be referred to conciliation boards, which have the authority only to make recommendations binding on neither party.

I-4 The employer submitted that the circumstances were different in this case, in that the parties had opted for binding conciliation under section 89 of the Act and that, therefore, any recommendation of the conciliation board must be binding on them. The bargaining agent, on the other hand, argued that by entering into an agreement under section 89 of the Act the employer had voluntarily agreed to waive the prerogatives reserved to it by section 7 of the Act. The Chairperson agreed with the position of the bargaining agent and referred to the conciliation board all those proposals to which the employer had objected solely on the basis that they violated section 7 of the Act *(Professional Institute of the Public Service of Canada Multi-Unit Bargaining Terms of Reference,* Board files 190-2-161 to 190-2-177.)

---

* See 1987-88 Annual Report, paragraphs I-5 and I-6.

I-5 The employer applied under section 18 of the Federal Court Act for a writ of *certiorari* quashing the decision of the Chairperson as relating to section 7 of the Act only. In due course, Mr. Justice Teitelbaum issued such a writ; his opinion was that, in entering into the agreement to be bound by the recommendations of the conciliation board, the employer had not waived its right to rely on section 7 of the Act. Accordingly, the Chairperson was required to determine whether any of the disputed proposals violated section 7 of the Act and, if so, not to refer it to the conciliation board *(Her Majesty the Queen as represented by the Attorney General of Canada and Ian Deans et al.* Court file T-915-88).

ISSUE WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-6 The following proposal made by the bargaining agent and objected to by the employer was held to be within the scope of bargaining:

— *A provision specifying that all hours of work shall be allocated to employees in the bargaining unit.*

As the only objection raised by the employer to the referral of this proposal to the conciliation board was that it violated section 7 of the Act, it was included in the terms of reference *(Terms of Reference for the Operational Category, CFB Saint-Jean,* Board file 190-18-209).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-7 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

— *A proposal requiring the employer to give 12 months' notice of lay-off or equivalent payment;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the lay-off of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act *(Professional Institute of the Public Service of Canada Multi-Unit Bargaining Terms of Reference,* Board files 190-2-161 to 190-2-177).

— *A proposal specifying that mandatory current registration in a province or territory is a requirement for continued employment;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the appointment of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act. In addition, it would interfere with the right of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act to establish selection standards and to appoint persons to positions within the Public Service contrary to paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act *(ibid)*.

— *A proposal requiring the approval of the bargaining agent before an employee may abandon a grievance relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award;*

This proposal would require the amendment of sections 90 and 91 of the Act and would therefore violate paragraph 56(2)(a) thereof *(ibid)*.

— *A proposal giving employees the right to refuse to cross a picket line under certain circumstances and requiring the employer to grant them leave with pay for the period involved;*

The proposal might sanction the participation by employees in the bargaining unit in a strike, contrary to section 101 of the Act; accordingly, it violates the prohibition contained in paragraph 56(2)(a) of the Act *(ibid)*.

— *A proposal providing that an employee be entitled to a fair and reasonable appraisal and that performance appraisals shall be done once a year;*

As the proposal relates to the standards, procedures or processes governing the appraisal of employees, it violates subsection 86(3) of the Act *(ibid)*.

— *A proposal specifying that a reduction in the number of employees in the bargaining unit shall only occur through voluntary attrition except under extraordinary circumstances as mutually determined by the parties;*

This proposal would interfere with the right of the deputy head to lay off employees under section 29 of the Public Service Employment Act; accordingly, it falls within the prohibition contained in paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act *(ibid)*.

— *A proposal providing that in the event of lay-off, where two or more employees are found to be relatively equal in a reverse order of merit determination, then seniority shall be the determining factor;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the lay-off of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act *(ibid)*.

— *A proposal establishing the qualifications required for appointment to a position within the scientific research group and the circumstances under which a research scientist shall be promoted from one level to another within the bargaining unit;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the appointment and promotion of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act *(ibid)*.

— *A proposal establishing the qualifications for appointment to certain positions;*

This proposal relates to a standard respecting appointment, contrary to subsection 86(3) of the Act *(Terms of Reference for the Technical Category, CFB Calgary*, Board file 190-18-206).

J

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 Section 79 provides, *inter alia*, that within 20 days of the receipt of a notice to bargain the employer shall furnish to the Board a statement of the employees in the bargaining unit whom the employer considers to be designated employees. In the case of a number of bargaining units the employer furnished the lists three days late. The Board allowed the late furnishing, finding that the language of section 79 was directory and not mandatory. On review, pursuant to an application under section 28 of the Federal Court Act by the bargaining agent, Hugessen J.A., for the Federal Court of Appeal stated:

> It seems to me to be far more reasonable to read section 79 as allowing the employer to submit a list within the time prescribed and implying that, in absence of a timely submission, the parties are presumed to have agreed that there are to be no designated employees within the relevant bargaining unit.

Although finding that the list must be supplied within the specified 20 day time period, Hugessen J.A. concluded that:

> It is to be noted that no attempt was made by the employer to justify the late filing and I accordingly do not exclude the possibility that the Board would, in a proper case and for good cause shown, relieve the government from the consequences of its default.

Public Service Alliance of Canada and Treasury Board (Court file A-672-88). See also paragraphs F-1 to F-4.

J-2 In the case of *Saveland and Treasury Board* A-854-88 the Court, in setting aside a decision of an adjudicator, determined that the acceptance of a contract position by an indeterminate employee declared surplus is not a bar to an employee's recourse to retraining for other indeterminate positions, pursuant to the Workforce Adjustment Policy. The Court also held "that the onus of justifying

the denials of retraining [an employee] is on the departments in question."

J-3 Given the nature of the misconduct involved, the Board may order reinstatement of a discharged employee while giving the employer the opportunity to transfer the employee to a comparable position rather than to the specific position from which the employee was discharged. In *Attorney General of Canada* v. *Tourigny* (Court file A-595-88), the grievor had been discharged for sexual harassment at a particular Canada Employment Centre. In finding that a more appropriate penalty was a lengthy suspension, the adjudicator was aware of a potential problem if the grievor were to be reinstated in his former position at the same Canada Employment Centre; accordingly, the adjudicator gave the employer a set period of time in which to find the grievor similar employment in another Canada Employment Centre in the same region. In the course of determining how the order was to be interpreted, the Court approved of the practice of giving the employer a time-limited option, failure to exercise which would result in the employee's being reinstated in his former position.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 86

K-1 There were 28 referrals to the Board this year of decisions of safety officers under subsection 86(5) of Part IV of the Canada Labour Code. One such case was carried into the year.

K-2 In this case, a correctional officer alleged that it was dangerous to work in the library of a penitentiary on a weekend with a librarian not trained as a security officer. Confirming the decision of the safety officer, the Board found that an employee cannot refuse to work on the basis of danger inherent in the job.

K-3 Following hearings, the Board confirmed the decisions of safety officers that, since no dangerous conditions existed, the following employees were not entitled to continue to refuse to work:

— *correctional officers who had alleged that objects found in a maximum security prison might be fashioned into a gun;*

— *an employee of the Department of National Defence at a Canadian Forces Base who had alleged that the procedures for "hot refuelling" jet planes were a danger to him;*

— *an employee of the RCMP who had alleged that fumes/odours in the work-place were a danger;*

— *a nurse in a penitentiary psychiatric treatment centre who had alleged that making regular rounds of a ward in which inmates' cells were open posed a danger;*

— *a correctional officer who had alleged that escorting prisoners from the airport to the psychiatric centre was a danger;*

— *a firefighter who had alleged that the cleaning of fire safety equipment in accordance with the employer's instructions was a danger to him;*

— *certain customs officers who had refused to work at an international bridge because of an apprehension of violence by certain members of an Indian Reserve; and*

— *an employee of the Department of National Defence who had alleged that conditions at the workplace were causing her to experience skin irritation, burning and inflamed eyes, sore throat and breathing difficulties.*

K-4 The safety officer's report was not confirmed in one case where 33 employees had alleged that the poor quality of air in the building in which they worked caused illness. Following a hearing, the Board directed the employer to undertake certain corrective measures. Subsequently the decision was referred by the employer to the Federal Court of Appeal.

K-5 One other reference, by a primary products inspector who alleged that the weight and location of male turkeys on a post-mortem inspection line were a danger to health, was heard; a decision was pending at year end.

K-6 Two references were withdrawn after the start of hearings, another was withdrawn before a hearing took place, and the remaining two references were to be heard early in the new year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 90

K-7 Under section 90, an employee may make a complaint to the Board alleging that the employer has taken action against him or her in contravention of certain provisions of the Code.

K-8 Of the 15 complaints submitted together and carried into the year, 13 were withdrawn at the outset of the consolidated hearing. In one other case, which had been heard late in the previous year, a customs officer alleged that traffic conditions at an international bridge were a danger to him and, that, even though his refusal to work was in accordance with the provisions of the Code, he had been disciplined by his employer. The Board held that the employer had had no knowledge of the complainant's intent to invoke the

occupational safety and health provisions of the Code and that the disciplinary action was imposed as a result of the complainant's refusal to obey an order. The remaining case brought forward from the previous year, submitted by three employees, was withdrawn.

K-9 In one of the four complaints submitted this year, an employee claimed that his performance evaluation had been downgraded because he had withdrawn from the task of filling sandbags at a Canadian Forces Base dump. The Board member found no connection between the incident and the evaluation and dismissed the complaint. In another complaint this year, an employee alleged that a superior had used abusive and threatening language towards her because she had earlier refused to work, in accordance with the provisions of the Code. This case was heard and a decision was pending at year end. A third complaint was scheduled to be heard early in the next year and the last case was in process.

L

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the nonrepresented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Each year, the Pay Research Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. Most information, to ensure quality and currency, is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors. As well as receiving the results of these surveys in formal reports, organizations which respond to our surveys can also request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining make their information needs known to us at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, two meetings were held and presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Pay Research Bureau and his senior managers, as well as by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating

policies. In addition to the regular meetings of the ACPR, several technical sub-committee meetings were held with interested parties to resolve problems and discuss technical issues resulting from program activity. These meetings are chaired by senior officials of the Pay Research Bureau.

L-4 After several attempts at resolving problems arising from the survey of auditors, including discussions with the parties to bargaining and the survey participants (public accounting firms), we decided to cancel the private sector portion of the survey.

L-5 A key element in providing high quality compensation data is the design and maintenance of technically sound survey samples which are derived from a recognized universe and which allow comparisons to be made between jobs in the Public Service and those in external sectors. After three years of intensive discussions of this critical issue, we determined the general principles and guidelines, including criteria for sample selection, determination of the PRB universe, analysis of the sample selection process, criteria for general survey design, maintenance of existing samples and criteria for developing new samples. This methodology will be implemented during the coming year and will form the basis for development and maintenance of all Bureau samples in the future. In addition to the general sample criteria, specific criteria will be applied for each survey program as required.

L-6 A new survey on selected occupations for maintenance trades and services is progressing. This survey will cover 17 occupations in the general labour and trades and the general services groups, and will provide data on the Canadian labour market for a Public Service population of approximately 22,000.

L-7 During the year the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specifications which are used for job matching. Most of these were in response to revised or new federal government job classification standards. Completely new survey specifications developed for the financial administrator class were used in the fall of 1988 to match jobs in responding organizations; the results were published in the spring of 1989. At year end, revised specifications for librarians, photographers and stationary engineers were before the parties to bargaining for their review. Implementation of new specifications is scheduled for the 1989 survey cycle. During this year, two reviews were carried out to

confirm the validity of the Communicator Survey and the Duplicating Equipment Operator Survey.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-8 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-9 Table 12 shows the classes covered in the automated system, and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II (Automated Compensation Data System), provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued, with an effective date of 15 August. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program. In addition, a rates of pay report for elementary and secondary school teachers, separate from the automated rates of pay system, was released.

L-10 A series of reports related to the biennial survey of benefits and working conditions was published. They provided information on 34 benefits and working conditions for three employment categories in Canadian industrial organizations, in municipal governments and in provincial governments. Table 13 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Concurrently, the Bureau also published its third survey on Occupational Health and Safety, based on the same survey sample.

L-11 The parties to collective bargaining requested the Bureau to update nine selected benefits and working conditions as a supplement to 1988 survey results. Effective January 1989, this report provided incidence and characteristics information for: formal paid sick leave plans, paid holidays, paid vacations, personal and parental leave, paid rest periods, educational leave plans, hours of work, overtime compensation and shift work compensation.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-12 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Pay Research Bureau surveys annually non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. As part of this program, we carried out a survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian Mounted Police. In addition, we published rates of pay reports for university teachers, organization and methods officers, and for lawyers, based on the year they were called to the Bar.

L-13 In January 1989, we published the anticipated recruiting rates for 1989 university and community college graduates. Actual recruiting rates for these graduates will be surveyed in June 1989.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-14 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also publish reports on compensation determination and levels within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level. The report "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements" contains information on a large number of clauses found in collective agreements. Another publication, "Settlement Summaries," contains changes in wage rates in newly signed collective agreements. The "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards" report on the issues dealt with by arbitrators or conciliation boards.

L-15 We encourage the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in a variety of public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. We also make information available to a large number of respondents, users, and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-16 To increase cooperation by survey participants and to keep abreast of new developments in compensation, Pay Research Bureau officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Senior staff of the Bureau are also active at regular meetings of compensation specialists and attend conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. In order to improve respondents' technical knowledge and quality of contribution, Pay Research Bureau officers make presentations on Bureau programs and survey methodology across Canada.

L-17 To enhance participation in our survey programs as well as to eliminate duplication of effort in survey activities, we cooperate with various outside associations or groups in conducting surveys. This year, with the agreement of responding organizations, we processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a selected number of universities. We, also with the agreement of survey participants, provided information to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail*, on selected benefits and working conditions for Quebec establishments in the samples of both the *Centre* and the Pay Research Bureau. We also provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its second benefits survey.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8. Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1989
9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1984 — 1989
10. Arbitration Referrals
11. Conciliation, Mediation, Examination, 1988-1989
12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
13. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey

Note: Statistical data relating to 1988-89 are as of 31 March 1989. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCW	Alberta Food and Commercial Workers
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Auditing Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Patent Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Regulatory Communications Correctional — Supervisory — Non-Supervisory Data Processing Drafting and Illustration Education	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
— Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing	Research Council Employees' Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic and Typing Technical Category	
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — Operators — Non-operators Operational Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers Technical Category	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration — Purchase and Supply Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing Operational Category — General Labour and Trades — General Services Scientific and Professional Category — Auditing — Library Science	Public Service Alliance of Canada
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Computer Systems Administration — Financial Services — Information Services — Programme Administration and	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Data Processing — Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Bagotville Operational Category — CFB Bagotville Technical Category — CFB Calgary Administrative Support Category — CFB Chilliwack Administrative Support Category — CFB Gagetown Administrative Support Category — CFB Goose Bay Operational Category — CFB Goose Bay Administrative Support Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Kingston Technical Category — CFB Kingston Operational Category — CFB Mont Apica Operational Category — CFB Montreal Administrative Support Category — CFB Ottawa Technical Category — CFB Ottawa Administrative Support Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDHQ Ottawa Technical Category — NDHQ Ottawa Operational Category — NDMC Ottawa Administrative Support Category — CFB Petawawa Operational Category — CFB Petawawa	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean Administrative Support Category — CFB Toronto Operational Category — CFB Toronto Administrative Support Category — CFB Trenton Administrative Support Category — CFB Valcartier Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Cornwallis Operational Category — CFB Gagetown Operational Category — CFB Greenwood Operational Category — CFB Halifax Operational Category — CFB Shearwater Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers, Local 1973
Operational Category — CFB Borden Operational Category — CFB North Bay Operational Category — CFB Ottawa	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 1979

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Chilliwack Operational Category — CFB Comox Operational Category — CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers, Local 1518
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category Scientific and Professional Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Clerical and Regulatory Communications Office Equipment Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS)	
Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Commerce Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Group	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS)	
Senior Interviewers and Interviewers	Public Service Alliance of Canada

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	163,653	83	28A 55C
Professional Institute of the Public Service of Canada	23,856	37	13A 23C 1?
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,834	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,454	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,842	1	C
Research Council Employees' Association	1,679	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,405	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,213	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,212	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,060	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,047	4	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	865	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	807	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	587	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	554	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	321	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	318	3	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	226	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	185	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	113	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1979	92	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	75	1	A
Alberta Food and Commercial Workers, Local 397	39	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	35	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	24	1	A
TOTAL	**206,496**	**165**	**77A 87C 1?**

*A — Arbitration
C — Conciliation Board
? — undecided

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	21,064	2,227	23,291	9.56
Administrative and Foreign Service	10	47,389	7,224	54,613	13.23
Technical	13	26,113	862	26,975	3.20
Administrative Support	5	64,731	4,044	68,775	5.88
Operational	21	39,211	309	39,520	0.78
TOTAL	**78**	**198,508**	**14,666**	**213,174**	**6.88%**

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,317	2,016	18,333	11.00
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,836	182	6,018	3.02
PSAC	Scientific & Prof.	2	2,293	149	2,442	6.10
	Admin. & Foreign Serv.	6	39,476	6,870	46,346	14.82
	Technical	8	18,265	389	18,654	2.09
	Admin. Support	5	64,731	4,044	68,775	5.88
	Operational	17	36,214	210	36,424	0.58
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,060	78	1,138	6.85
CATCA	Technical	1	1,842	156	1,998	7.81
IBEW Local 2228	Technical	1	2,834	109	2,943	3.70
CMSG	Technical	1	1,405	128	1,533	8.35
CGAU	Operational	1	865	7	872	0.80
FGDCA	Operational	1	113	0	113	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,212	57	1,269	4.49
FGDTLC (Esq)	Operational	1	807	35	842	4.16
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,454	62	2,516	2.46
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,017	94	1,111	8.47
CAPRO	Technical	1	1,213	24	1,237	1.94
AOGA	Technical	1	554	56	610	9.18
TOTAL		**78**	**198,508**	**14,666**	**213,174**	**6.88%**

5

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	4	21	19.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	142	29	171	16.96
SGCT	Technical	1	321	11	332	3.31
CUPE Local 2656	Admin. Support	1	173	39	212	18.40
CUPE Local 2656	Operational	1	53	1	54	1.85
	TOTAL	5	706	84	790	10.63%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,294	20	1,314	1.52
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	52	1	53	1.89
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	146	17	163	10.43
RCEA	Technical	1	833	2	835	0.24
RCEA	Admin. Support	3	492	66	558	11.83
RCEA	Operational	2	208	0	208	0.00
	TOTAL	13	3,025	106	3,131	3.39%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	421	8	429	1.86
PSAC	Technical	1	106	0	106	0.00
PSAC	Admin. Support — Operators	1	33	0	33	0.00
PSAC	Admin. Support — Non-Operators	1	142	12	154	7.79
PSAC	Operational	1	29	0	29	0.00
PSAC	Scientific & Prof. — Professional Engineers	1	62	0	62	0.00
	TOTAL	6	793	20	813	2.46%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	189	0	189	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	28	11	39	28.21
PSAC	Admin. Support	1	93	29	122	23.77
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	310	40	350	11.43%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	41	4	45	8.89
PSAC	Admin. Support	1	39	2	41	4.88
	TOTAL	2	80	6	86	6.98%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	25	0	25	0.00
UFCW Local 175	Operational — CFB Borden	1	181	1	182	0.55
AFCW Local 397	Operational — CFB Calgary	1	39	0	39	0.00
PSAC	Technical — CFB Calgary	1	13	0	13	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Chatham	1	17	1	18	5.56
PSAC	Admin. Support — CFB Chilliwack	1	10	0	10	0.00
UFCW Local 1518	Operational — CFB Chilliwack	1	75	1	76	1.32
UFCW Local 1518	Operational —CFB Comox	1	52	0	52	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	75	0	75	0.00
UFCW Local 401	Operational — CFB Edmonton	1	35	0	35	0.00
UFCW Local 1518	Operational — CFB Esquimalt	1	58	6	64	9.38
PSAC	Admin. Support — CFB Gagetown	1	10	1	11	9.09
UFCW Local 1973	Operational — CFB Gagetown	1	136	3	139	2.16
PSAC	Admin. Support — CFB Goose Bay	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	61	0	61	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	133	1	134	0.75
UFCW Local 1973	Operational — CFB Halifax	1	151	9	160	5.63
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	14	1	15	6.67

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational — CFB Kingston	1	80	0	80	0.00
PSAC	Technical — CFB Kingston	1	4	0	4	0.00
PSAC	Operational — CFB Mont Apica	1	2	0	2	0.00
PSAC	Operational — CFB Montreal	1	32	0	32	0.00
UFCW Local 1400	Operational — CFB Moose Jaw	1	24	3	27	11.11
UFCW Local 175	Operational — CFB North Bay	1	12	0	12	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Ottawa	1	27	0	27	0.00
UFCW Local 175	Operational — CFB Ottawa	1	125	2	127	1.57
PSAC	Technical — CFB Ottawa	1	9	0	9	0.00
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	27	2	29	6.90
PSAC	Operational — NDHQ Ottawa	1	5	0	5	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational — NDMC Ottawa	1	14	2	16	12.50
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	12	1	13	7.69
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	120	0	120	0.00
PSAC	Operational — CFB Saint-Jean	1	50	0	50	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	39	2	41	4.88
MFCW Local 832	Operational — CFB Shilo	1	75	0	75	0.00
UFCW Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Toronto	1	4	0	4	0.00
PSAC	Operational — CFB Toronto	1	18	0	18	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Trenton	1	13	0	13	0.00
UFCW Local 1979	Operational — CFB Trenton	1	92	0	92	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Valcartier	1	13	4	17	23.53
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	110	5	115	4.35
	TOTAL	44	2,048	45	2,093	2.15%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	3	17	17.65
CUPTE	Admin. Support	1	12	4	16	25.00
CUPTE	Scientific and Professional	1	4	0	4	0.00
	TOTAL	3	30	7	37	18.92%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	22	4	26	15.38%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	22	2	24	8.33%
PSAC	Admin. Support	1	43	15	58	25.86%
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	41	8	49	16.33%
PIPSC	Commerce	1	135	6	141	4.26%
	TOTAL	4	241	31	272	11.40%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	243	0	243	0.00%
TOTAL		83	7,498	343	7,841	4.37%

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Research Officer and Research Council Officer	1,234	PIPSC
Translation	6	PIPSC
	1,300	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer		
Administrative Support Category — CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	25	PSAC
Administrative Support Category — CFB Gagetown	10	PSAC
Technical Category — CFB Calgary	13	PSAC
Operational Category — CFB Mont Apica	2	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	32	PSAC
Technical Category — CFB Ottawa	9	PSAC
Operational Category — NDMC Ottawa	14	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	12	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	120	PSAC
Operational Category — CFB Saint-Jean	50	PSAC
Administrative Support Category — CFB Toronto	4	PSAC
Operational Category — CFB Toronto	18	PSAC
Administrative Support Category — CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	110	PSAC
	440	
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer		
Administrative and Foreign Service Category	14	CUPTE

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	12	CUPTE
Scientific and Professional Category	4	CUPTE
	30	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer		
Administrative Support Category	43	PSAC
Statistical Survey Operations as employer		
Senior Interviewers and Interviewers	243	PSAC
TOTAL	**184,621**	

7

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Aircraft Operations	554	AOGA
Architecture & Town Planning	307	PIPSC
Chargehands	113	FGCA (East)
Chemistry Group	403	PIPSC
Commerce	1,855	PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,454	ESSA
Financial Administration	2,165	PSAC
Foreign Affairs	1,060	PAFSO
Law	34	PIPSC
Medicine	203	PIPSC
Meteorology	597	PIPSC
Patent	122	PIPSC
Radio Operation	1,213	CAPRO
Ships Officers	1,405	CMSG
	12,485	
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	173	CUPE Local 2656
Operational Category	53	CUPE Local 2656
Technical Category	321	SGCT
Administrative & Foreign Service Category	142	PIPSC
Scientific and Professional Category	17	PIPSC
	706	
National Research Council as employer		
Administrative Services	40	RCEA
Clerical and Office Equipment	347	RCEA
Computer Systems Administration	81	RCEA
Data Processing	23	RCEA
Information Services	46	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	22	RCEA
— Non-Supervisory	186	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	122	RCEA
Technical Category	833	RCEA
	1,725	
Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer		
Administrative and Foreign Service Category	421	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non-Operators)	142	PSAC
— certain employees (Operators)	33	PSAC
Operational Category	29	PSAC
Scientific and Professional Category	62	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	106	PSAC
	793	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative and Foreign Service Category	28	PSAC
— certain employees		
Administrative Support Category	93	PSAC
— certain employees		
Scientific and Professional Category	189	PSAC
	310	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category	39	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative and Foreign Service Category	41	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
	80	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer		
Operational Category — CFB Borden	181	UFCW Local 175
Operational Category — CFB Calgary	39	AFCW Local 397
Operational Category — CFB Chatham	17	UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Chilliwack	10	PSAC
Operational Category — CFB Chilliwack	75	UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Comox	52	UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Cornwallis	75	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Edmonton	35	UFCW Local 401
Operational Category — CFB Esquimalt	58	UFCW Local 1518
Operational Category — CFB Gagetown	136	UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Goose Bay	6	PSAC
Operational Category — CFB Greenwood	133	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Goose Bay	61	PSAC
Operational Category — CFB Halifax	151	UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Kingston	14	PSAC
Operational Category — CFB Kingston	80	PSAC
Technical Category — CFB Kingston	4	PSAC
Operational Category — CFB Moose Jaw	24	UFCW Local 1400
Operational Category — CFB North Bay	12	UFCW Local 175
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	27	PSAC
Operational Category — NDHQ Ottawa	5	PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	6	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Ottawa	27	PSAC
Operational Category — CFB Ottawa	125	UFCW Local 175
Operational Category — CFB Shearwater	39	UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Shilo	75	MFCW Local 832
Operational Category — CFB Summerside	36	UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Trenton	13	PSAC
Operational Category — CFB Trenton	92	UFCW Local 1979
	1,608	
Medical Research Council as employer		
Administrative Support Category	22	PSAC
Canadian Security Intelligence Service as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	490	PSAC
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer		
— Actuarial Science	22	PIPSC
— Administrative & Foreign Service Category	41	PIPSC
— Commerce Group	135	PIPSC
	198	
TOTAL	**18,417**	

8

Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1989

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party sec. 98	Total
1988-1989	797	229	10	1036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1989				
	12,010	**6,613**	**470**	**19,092**

9

Adjudication References Brought Forward and Received 1984 — 1989

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1989-1990	725			
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944
1986-1987	624	951	1,575	723
1985-1986	852	707	1,559	935
1984-1985	2,567	469	3,036	2,184

10

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Carried over from 1987-88					
Operational Category — CFB Moose Jaw	UFCW*(1400)	SNPF	X		
Administrative Support Category — CFB Trenton	PSAC*	SNPF	X		
Technical Category — CFB Kingston	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC		X	
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC		X	
Administrative Support Category (Operators)	PSAC*	CSE		X	
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE		X	
Aircraft Operations	AOGA*	TB		X	
Filed in 1988-89					
Commerce	PIPSC*	TB		X	
Economics, Sociology and Statistics Group	ESSA*	TB	X		
Chemistry	PIPSC*	TB		X	
Patent Sub-group	PIPSC*	TB		X	
Administrative Support, Technical & Operational Categories	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support	PSAC*	MRC		X	
Clerical & Regulatory Category	RCEA	NRC*		X	
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	CSE		X	

* Indicates party requesting arbitration

11

Conciliation, Mediation, Examinations, 1988-1989

		Bargaining Units Involved
A. CONCILIATORS		
Requests from — employers	4	4
— bargaining agents	31	38
No formal request	6	8
Carried over	4	4
TOTAL	**45**	**54**
Full settlement reached with conciliator	34	41
Partial settlement reached	3	5
No settlement	5	5
No appointment made	2	2
In process	1	1
TOTAL	**45**	**54**
B. CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers	4	5
— bargaining agents	28	35
— joint	-	-
Carried over	18	18
TOTAL	**50**	**58**
Settlement prior to hearing	1	1
Settlement reached with board	1	1
Reports issued	18	18
Board appointment pending	30	38
TOTAL	**50**	**58**

		Bargaining Units Involved
C. MEDIATORS		
Settlement reached with mediator	2	2
No settlement	1	1
Appointment pending	1	1
TOTAL APPOINTMENTS MADE	**4**	**4**
D. EXAMINATIONS		
Settled prior to examination	48	N/A
Completed examinations	1	N/A
E. SPECIAL APPOINTMENTS	1	1

12

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Labourers
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, and Typists
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Grain Inspectors
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*
Aggregated salaries for each class surveyed:
Canada-wide
By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)
By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)
By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Salary ranges
Percentage change in salaries over previous year
Rates of pay by years from bachelor graduation
Hours of work
Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

13

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; sickness long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post retirement adjustments
Holidays, vacations; educational, personal and parental leave; bereavement leave; severance payments; time off for union business	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, tuition fees; death in family leave provisions; special payments on termination of employment; time off provisions for union business
Removal expenses on employer-initiated transfer	Policies and employer-paid costs
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Occupational health and safety	Work hazards and injury prevention; employee assistance program; health promotion, maintenance and education

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

VINGT-DEUXIÈME RAPPORT ANNUEL

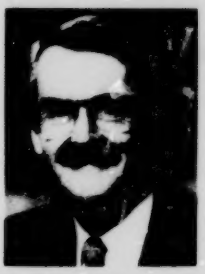
1988-1989

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989
No de cat. SR1-1989
ISBN 0-662-55479-5

PRÉSIDENT

Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



J.-M. Cantin, c.r.

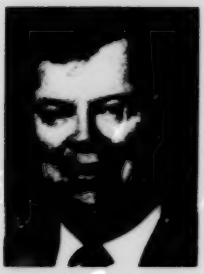
PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

P. Chodos

G. D'Avignon

M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown

M.-M. Galipeau

J. Galipeault

D. Kwavnick

T. O. Lowden

R. C. Young

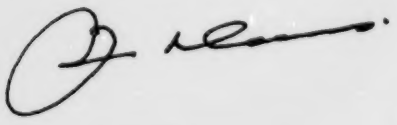
Monsieur Donald Mazankowski
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Vingt-deuxième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1988 au 31 mars 1989 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1988

Président: Ian Deans — *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

---

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

---

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

---

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Représentant les intérêts des employés: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine, C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, G. Walker

---

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	K. Strike
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission	2
Personnel	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	5
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
Révocation d'accréditation	6
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	7
Désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	8
Choix de la méthode de règlement des différends	8
Employés désignés en vertu de l'article 79 de la Loi	10
Déclaration des droits du successeur	12
Affaires fondées sur l'article 18 de la Loi	13
Demandes de révision des décisions de la Commission	15
Demandes de prolongation de délai	16
Plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi	16
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	19
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	23
E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	25
Conciliation	25
Bureaux de conciliation	25

Médiation 26
Plaintes 28
Examens 28
Négociation commune 28
Négociation concertée 29

F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS 35

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS 39

Questions de statut et de compétence 39
Questions de preuve et de procédure 41
Mesures disciplinaires 43
Interprétation et application des conventions 44
Affaires renvoyées en vertu de l'article 98 de la Loi 48

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES 51

Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions 51

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION 57

Généralités 57
Conciliation exécutoire 58
Question négociable 59
Questions non négociables 59

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 63

K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 65

Renvois fondés sur l'article 86 65
Affaires fondées sur l'article 90 67

L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS 69

Introduction 69
Consultation des parties à la négociation 69
Programmes à l'intention des parties à la négociation 71
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus 72
Renseignements sur la Fonction publique et la rémunération 73
Le monde de la rémunération 73

APPENDICE (TABLEAUX) 75

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année écoulée, c'est la négociation collective entre le Conseil du Trésor, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada qui, à la Commission, a constitué le secteur d'activité le plus animé.

A-2 Les 17 bureaux de conciliation établis à la suite de la négociation commune entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont poursuivi les travaux commencés l'année précédente. Chaque bureau a conservé le même président et les mêmes membres désignés par les parties, et tous ont siégé simultanément pour les 17 groupes de négociation. Le rapport des bureaux de conciliation devait lier les parties, sans qu'un vote de ratification ne soit nécessaire.

A-3 Les "négociations cadres" qui devaient avoir lieu entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor à l'égard de 34 unités de négociation ne se sont pas déroulées comme prévu. Néanmoins, il y a eu des négociations suivies de travaux de conciliation pendant toute l'année. L'évolution de la situation est décrite à la partie E du présent rapport.

A-4 Les parties n'ont pas pu s'entendre sur une méthode propre à remplacer l'ancien système de négociation cadre en deux phases, duquel l'Alliance s'était retirée en décembre 1987. Bien que les négociations aient commencé en mai 1988, il n'y a eu aucun progrès sur les questions de fond, surtout parce que la procédure n'était pas claire. Enfin, en octobre 1988, le président de la Commission a décidé, après avoir rencontré les principaux représentants des parties, de charger cinq conciliateurs de rencontrer les 34 unités de négociation, réparties en cinq groupes distincts. Après de longues et intensives séances de conciliation, les parties en sont venues à une entente de principe au début de mars 1989 et l'ont soumise à un vote de ratification sans recommandation de l'agent négociateur.

A-5 La conciliation et l'arbitrage sont les deux méthodes de règlement des différends entre lesquels les agents négociateurs peuvent opter en cas d'impasse dans les négociations. Pendant l'année écoulée, la Commission a été saisie de 16 demandes d'arbitrage, dont 8 avaient été reportées de l'année précédente. À la fin de l'année, elle avait rendu 13 décisions arbitrales. Les procédures entamées dans le cas des trois autres demandes ont pris fin quand les parties se sont entendues sur une convention collective.

A-6 Comme l'annonçait le rapport annuel de 1987-1988, la Commission a adopté au printemps de 1988 un nouveau système de mise au rôle des griefs, qui est devenu entièrement opérationnel en septembre. Dans la plupart des cas, la Commission avise désormais les parties jusqu'à trois mois à l'avance de la date et du lieu des audiences, ainsi que des affaires qui doivent être entendues. Elle siège en divisions d'un membre pendant un certain nombre de jours, habituellement dans une grande ville du pays, afin d'entendre les affaires les unes après les autres, jusqu'à ce que toutes aient été entendues ou jusqu'à l'expiration du temps prévu. Cette nouvelle approche s'est déjà révélée avantageuse, car elle a permis à la Commission de régler les vieilles affaires beaucoup plus rapidement; elle est plus efficiente et plus rentable que l'ancienne et donne aux membres plus de temps pour rédiger leurs décisions.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-7 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (ci-après appelée "la Loi"), la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique du Yukon et la Loi sur les écoles du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur l'hygiène et la sécurité professionnelles de la Partie IV du Code canadien du travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé.

A-8 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes

de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, la désignation d'employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi de décisions d'agents de sécurité, ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur l'hygiène et la sécurité professionnelles de la Partie IV du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-9 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-10 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail, essentiellement à l'égard des unités d'employés auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi, mais aussi dans le cas de groupes exclus de ce régime. Dans la planification de ses travaux d'enquête, le Bureau bénéficie des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-11 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Le Conseil offre aux parties un point de rencontre où elles peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-12 Au 31 mars 1989, quelque 206 500 employés répartis dans 165 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de l'administration centrale, les 87 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 3 025 employés syndiqués, et le Personnel des fonds

non publics des Forces canadiennes, qui en compte 2 048. Au cours de l'année, l'un des employeurs distincts, la Commission d'énergie du Nord canadien, est passée à un autre secteur de compétence, tandis que les Opérations des enquêtes statistiques sont devenues un nouvel employeur distinct aux termes de la Loi.

A-13 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 83 unités représentant quelque 164 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 37 unités représentant quelque 23 900 employés. Les 45 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficient pas de la négociation collective, mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-14 La page vii du présent rapport fait état de la composition de la Commission au 31 mars 1989. Il n'y a eu aucun changement parmi les membres à plein temps au cours de l'année, mais six nouveaux membres à temps partiel ont été nommés: Monique Pinsonneault, de Verdun; Danielle Gauthier, de Sherbrooke; William Kaplan, d'Ottawa; Pauline Duncan, de Regina; Tom Jolliffe, de Calgary; et Loryl Russell, de Vancouver. Ces nouveaux membres à temps partiel arbitrent les griefs que la Commission les charge d'entendre dans la région où ils résident.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu cinq demandes d'accréditation, qui se sont ajoutées aux quatre qui avaient été reportées de l'année précédente.

B-2 Dans deux des affaires reportées, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada demandait l'autorisation de représenter certains employés du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). La Commission a jugé bon d'établir deux unités, l'une composée des employés du groupe Commerce, et l'autre de tous les employés du BISF membres de la catégorie Administration et Service extérieur. Elle a en outre décidé que les employés du groupe Gestion des systèmes d'ordinateur de cet employeur distinct feraient partie de la seconde unité de négociation.

B-3 Dans le cas des deux autres demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour représenter les employés des Opérations des enquêtes statistiques chargés de réaliser des enquêtes sur les entreprises, de même que les employés de la catégorie Technique membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à la BFC de Calgary.

B-4 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi été accréditée à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie Technique membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à la BFC d'Ottawa.

B-5 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté une demande afin de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des employés du groupe Vérification de la catégorie Scientifique et Professionnelle. L'avocat de l'Alliance a allégué que la demande devait être rejetée parce qu'elle n'avait pas été présentée dans les deux derniers mois

précédant l'expiration de la convention collective, mais plutôt après celle-ci. La Commission a toutefois jugé que la demande respectait le délai prescrit, parce qu'elle avait été déposée après l'expiration de la convention collective, mais avant que les parties n'en aient conclu une nouvelle. L'avocat de l'Alliance a aussi déclaré que la Commission devait s'en tenir à sa ligne de conduite qui consistait à ne pas tenir compte des preuves d'adhésion présentées après la date limite. La Commission a jugé que son propre règlement permettait au requérant de présenter des preuves d'adhésion supplémentaires après la date limite, ce qu'il avait fait pour démontrer qu'il représentait la majorité des employés membres de l'unité. La Commission a donc accepté cette preuve d'adhésion supplémentaire. Comme d'habitude lorsqu'elle est saisie d'une demande de ce genre, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation postal pour déterminer si les membres de l'unité voulaient être représentés par le requérant ou par l'agent négociateur accrédité. Les résultats du scrutin ont révélé que les membres de l'unité souhaitaient être représentés par l'Institut, de sorte que la Commission lui a délivré le certificat demandé.

B-6 Le Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec a présenté une demande en vue de faire fragmenter l'unité de négociation Services correctionnels (non-surveillants) représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de façon à ce que soit créée une unité constituée uniquement des membres de ce groupe travaillant dans 17 établissements correctionnels du Québec. La décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année.

B-7 Les deux autres demandes ont été présentées par l'Union des employé-e-s de service, Section locale 800 - FTQ, qui cherche à représenter les préposés au nettoyage, à l'entretien et au stationnement de l'aéroport de Mirabel. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est intervenue dans le dossier en sa qualité d'agent négociateur représentant les employés membres du groupe Services divers chargés de tâches analogues à l'aéroport. La Commission a fixé au début de la prochaine année financière la date de l'audience qui lui servira à déterminer si les préposés au nettoyage et à l'entretien et les préposés au stationnement sont employés respectivement par *Service Star Building Cleaning Inc.* et par Service d'entretien le Patriarche Ltée, ou par le Conseil du Trésor.

RÉVOCATION D'ACCRÉDITATION

B-8 Pendant l'année, la Commission a étudié deux demandes de révocation d'accréditation, dont l'une avait été reportée de l'année précédente.

B-9 La demande reportée de l'année précédente avait été présentée par un membre de la catégorie Exploitation faisant partie du Personnel des fonds non publics, à la BFC de Suffield; celui-ci voulait que le certificat d'accréditation délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada soit révoqué. La Commission a commencé par ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés de l'unité de négociation. Après avoir examiné les résultats du scrutin, la Commission a jugé que la majorité de ces employés ne souhaitaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elle a donc révoqué son accréditation.

B-10 La demande présentée cette année émanait d'un membre de la catégorie Administration et Service extérieur faisant partie du Personnel des fonds non publics, à la BFC de Kingston. Celui-ci voulait lui aussi faire révoquer l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La demande était en instance à la fin de l'année.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-11 Dans le cas d'une des deux demandes reportées de l'année précédente et présentées en vertu de l'article 33 de la Loi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada priait la Commission de déterminer si un employé de la Gendarmerie royale du Canada devait être classé dans le groupe Services administratifs ou dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements. La Commission a jugé que l'employé en cause avait des fonctions et des responsabilités correspondant à celles du groupe Commis aux écritures et aux règlements, sans avoir la latitude voulue pour pouvoir être classé dans le groupe Services administratifs. L'autre demande reportée de l'année précédente a été retirée.

B-12 La seule demande présentée pendant l'année émanait de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur des employés membres de l'unité de négociation Inspection des produits primaires. L'Alliance a demandé à la Commission de déclarer que certains des employés membres de l'unité, appelés inspecteurs des produits de consommation, devaient être classés dans l'unité de négociation Administration des programmes, dont elle était aussi l'agent négociateur. L'audience a eu lieu vers la fin de l'année et la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'exercice.

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-13 L'article 2 de la Loi dispose qu'une "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" ne doit pas faire partie d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres employés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le tableau 5 renferme des données analogues pour les personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-14 En général, les listes de mise à jour rendent compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 738 de ces listes à l'égard de 55 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 20 autres, portant sur 8 unités de négociation. Bien que les agents négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacement, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans deux cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités d'employés. Elle a procédé à ces deux nominations et a tenu une audience.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-15 Avant que l'agent négociateur puisse signifier à l'employeur un avis de négocier au nom d'une unité quelconque, il doit indiquer à la Commission quelle méthode de règlement des différends s'appliquera à l'unité en question. Les deux méthodes sont le renvoi à l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation, auquel cas le différend peut aboutir à une grève. La méthode de règlement pour lequel l'agent négociateur a opté doit être dûment enregistrée par la Commission en tant que partie intégrante de son accréditation. Elle demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit, voire plus longtemps, sauf que l'agent négociateur peut modifier son choix avant

le début d'une nouvelle ronde de négociations. À la fin de l'année, 87 unités de négociation (tableau 6) avaient opté pour la conciliation et 77 (tableau 7) pour l'arbitrage.

B-16 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'une ou l'autre méthode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission d'obtenir de l'employeur une liste non contestable des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. La seule demande de ce genre que la Commission a reçue au cours de l'année émanait de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et visait l'unité de négociation Radiotélégraphie.

B-17 Pendant l'année, la Commission a enregistré la méthode de règlement des différends choisie par six nouvelles unités de négociation, ainsi qu'un changement de méthode dans le cas de cinq autres unités de négociation. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, accrédité à la fin de l'année financière pour représenter les fonctionnaires du groupe Vérification, n'avait pas encore précisé à ce moment-là la méthode pour laquelle il optait en vue du règlement des différends entre ce groupe et le Conseil du Trésor. Le tableau suivant montre toutes les méthodes de règlement enregistrées pendant l'année.

MÉTHODES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ENREGISTRÉES

Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	Méthode de règlement enregistrée* de	à
IPFPC	ONF	Catégorie Administration et Service extérieur	C	A
IPFPC	ONF	Catégorie Scientifique et Professionnelle	C	A
IPFPC	CT	Architecture et Urbanisme	C	A
IPFPC	BSIF	Commerce	-	A
IPFPC	BSIF	Catégorie Administration et Service extérieur	-	A
AFPC	CT	Services d'imprimerie (surveillants)	A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Technique (BFC Uplands)	-	C
AFPC	PFNP	Catégorie Technique (BFC de Calgary)	-	C
AFPC	OES	Enquêtes - Entreprises	-	C
CMTCM	CT	Chefs d'équipe (Réparation des navires, côte est)	-	A
ACCTA	CT	Contrôle du trafic aérien	A	C

*A: Arbitrage
C: Conciliation

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

B-18 Pendant l'année, la Commission a reçu du Conseil du Trésor 34 listes d'employés désignés exerçant des fonctions nécessaires pour la sécurité du public. Ces personnes faisaient partie de 42 unités de négociation différentes. En outre, 28 listes touchant 36 unités avaient été reportées de l'année précédente.

B-19 Les procédures engagées à l'égard de six de ces listes ont été interrompues, dans cinq cas, par suite de la signature d'une convention collective, et dans l'autre cas après que l'employeur eut retiré sa proposition concernant la désignation d'un petit nombre d'employés membres du groupe Soutien de l'enseignement.

B-20 En réponse aux allégations de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui prétendait que l'employeur avait produit des listes d'employés désignés après le délai prescrit, la Commission a tenu une audience seulement afin de déterminer si le délai prévu au paragraphe 79(2) de la Loi était vraiment obligatoire ou simplement indicatif. Elle a jugé, comme elle l'avait fait par le passé, que le délai n'était qu'indicatif. L'Alliance a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale, qui a jugé que le respect du délai était obligatoire, mais qu'il pouvait se produire des circonstances dans lesquelles la Commission pouvait autoriser l'employeur à faire entorse à la règle. Par la suite, la majorité des trois membres de la Commission qui ont entendu l'affaire concernant le groupe Traitement des données a déclaré qu'elle n'était pas convaincue que l'employeur devait être autorisé à agir de la sorte. Les parties ont été réputées avoir convenu qu'il n'y avait pas d'employés désignés dans cette unité de négociation.

B-21 Par suite de l'arrêt de la Cour fédérale, la Commission a tenu une autre audience sur la question de savoir si des listes d'employés désignés avaient été présentées à temps dans le cas de six unités de négociation: Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications, et Administration des programmes. La décision de la Commission n'était pas encore rendue à la fin de l'année.

B-22 La Commission a aussi tenu une audience dans le cas de la liste que le Conseil du Trésor avait déposée en vue de désigner des employés du groupe Manoeuvres et Hommes de métier représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'agent négociateur a

présenté une objection préliminaire fondée sur le manque de détails fournis par l'employeur. À la fin de l'année, les parties rencontraient un médiateur de la Commission afin de préparer les exposés des faits que la Commission étudiera afin d'être en mesure de rendre une décision.

B-23 Le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, qui est l'agent négociateur du groupe Services d'imprimerie (non-surveillants), et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, l'agent négociateur des contrôleurs de la circulation aérienne, ne se sont pas opposés et n'ont pas répondu aux listes que le Conseil du Trésor avait produites afin de désigner des employés membres de ces unités. Dans les deux cas, la Commission a rendu une décision ordonnant à l'employeur de produire la liste des employés désignés. Les procédures ont été interrompues à la fin de l'année financière, avant que les fonctionnaires en cause soient informés de leur désignation, à la suite de la signature des nouvelles conventions collectives.

B-24 À la fin de l'année, la Commission recevait du Conseil du Trésor des listes d'employés désignés faisant état de changements par rapport aux listes initiales produites 12 à 18 mois auparavant. L'Alliance s'est opposée à toutes les mises à jour, déclarant que les listes avaient été produites après l'expiration du délai prévu par la Loi. Une grande partie des procédures était en suspens à la fin de l'année, en attendant les résultats du scrutin de ratification que l'Alliance avait organisé à la suite d'une entente de principe conclue au nom des fonctionnaires membres des équipes de négociation concertée.

B-25 Le tableau suivant donne les détails sur les listes d'employés désignés qui font partie des unités représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, listes dont l'examen a été reporté à l'année financière suivante et que la Commission est en train d'étudier.

DÉSIGNATIONS FONDÉES SUR L'ARTICLE 79 DE LA LOI

Unité de négociation	*Nombre d'employés dans l'unité de négociation	Nombre de désignations proposées	Mises à jour	Objection
Dessin et illustrations	1 688	150	123	oui
Photographie	152	9		oui
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes(S et N-S)**	1 955	1 976	1 853	oui
Inspection des produits primaires	2 735	2 015		oui
Manoeuvres et Hommes de métier (S et N-S)	15 860	11 927		oui
Mécanographie	375	90	87	oui
Services correctionnels (S et N-S)	4 873	5 666	5 581	oui
Gardiens de phares (S et N-S)	375	342	287	oui
Commis aux écritures et aux règlements	49 064	19 565	19 373	oui
Soutien des sciences sociales	2 166	35	50	oui
Pompiers (S et N-S)	1 352	1 358	1 193	oui
Inspection technique	1 452	1 036	1 024	oui
Techniciens divers	3 109	1 663	1 771	oui
Soutien technologique et scientifique	7 332	2 536	2 515	oui
Équipages de navire (S et N-S)	2 824	2 586	2 743	oui
Services hospitaliers (S et N-S)	1 504	1 596	1 392	oui
Services administratifs	8 455	1 687	1 707	oui
Secrétariat, sténographie, dactylographie	11 710	1 600	1 723	oui
Services d'information	1 181	40	38	oui
Communications	650	574	561	oui
Administration des programmes	24 511	10 034	6 533	oui
Achat et approvisionnement	1 968	1 452	1 480	oui
Programmes de bien-être social	1 643	1 539	1 520	oui
Services divers (S et N-S)	10 553	7 588	7 306	oui
Services d'imprimerie (S)	88	28	26	oui

[*Correspond aux données dont la Commission disposait au moment où elle a reçu les listes.]

** S: surveillants

N-S: non-surveillants

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-26 L'article 49 de la Loi prévoit que la Commission peut se voir demander de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par une association d'employés à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétences entre de telles associations. Cette année, le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada a demandé à la

Commission de statuer sur une affaire de ce genre en raison d'une modification de sa composition. La Commission a jugé que le Conseil avait acquis ou conservé tous ses droits, privilèges et devoirs antérieurs.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-27 L'article 18 de la Loi porte sur ce que l'on appelle communément les "pouvoirs résiduels" de la Commission, qui se fonde sur cet article pour connaître des allégations de non-respect des autres dispositions de la Loi quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. La Commission a été saisie de treize nouvelles affaires de ce genre pendant la période à l'étude, et quatre des sept affaires reportées de l'année précédente ont été retirées.

B-28 Dans l'une des affaires reportées, il était allégué que le requérant n'avait pas bénéficié de toutes les mesures correctives ordonnées par la Commission dans le règlement d'une plainte. Après avoir examiné la réponse de l'employeur et avoir donné au requérant la possibilité de présenter des observations, la Commission a rejeté la demande sans audience, car elle était convaincue que l'employeur avait pleinement respecté sa décision.

B-29 Dans une autre affaire reportée, le Conseil du Trésor a allégué que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur des employés du groupe Enseignement, ne négociait pas de bonne foi et ne s'était pas efforcée de conclure une convention collective. Étant donné que les parties avaient été incapables de s'entendre à la table de négociation, le différend avait été renvoyé à un bureau de conciliation. Après avoir eu des rencontres avec chaque partie, celui-ci avait annoncé qu'une entente avait été conclue. Les parties avaient signé un document dans lequel elles s'engageaient à recommander l'entente à leurs commettants respectifs pour ratification. Dans sa décision, la Commission a jugé que l'Alliance était obligée de recommander l'entente aux membres de l'unité de négociation, mais qu'elle ne l'avait pas fait. Par conséquent, elle avait violé l'article 50 de la Loi, qui l'oblige à négocier de bonne foi.

B-30 La Commission a réuni la dernière affaire qu'il lui restait à examiner, reportée de l'année précédente, à une plainte fondée sur l'article 20 de la Loi, qui lui avait été présentée, comme la demande, par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Au cours de l'année précédente, l'Institut avait été accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité Examen des brevets, dont les membres

DÉSIGNATIONS FONDÉES SUR L'ARTICLE 79 DE LA LOI

Unité de négociation	*Nombre d'employés dans l'unité de négociation	Nombre de désignations proposées	Mises à jour	Objection
Dessin et illustrations	1 688	150	123	oui
Photographie	152	9		oui
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes(S et N-S)**	1 955	1 976	1 853	oui
Inspection des produits primaires	2 735	2 015		oui
Manoeuvres et Hommes de métier (S et N-S)	15 860	11 927		oui
Mécanographie	375	90	87	oui
Services correctionnels (S et N-S)	4 873	5 666	5 58[illegible]	oui
Gardiens de phares (S et N-S)	375	342	287	oui
Commis aux écritures et aux règlements	49 064	19 565	19 373	oui
Soutien des sciences sociales	2 166	35	50	oui
Pompiers (S et N-S)	1 352	1 358	1 193	oui
Inspection technique	1 452	1 036	1 024	oui
Techniciens divers	3 109	1 663	1 771	oui
Soutien technologique et scientifique	7 332	2 536	2 515	oui
Équipages de navire (S et N-S)	2 824	2 586	2 743	oui
Services hospitaliers (S et N-S)	1 504	1 596	1 392	oui
Services administratifs	8 455	1 687	1 707	oui
Secrétariat, sténographie, dactylographie	11 710	1 600	1 723	oui
Services d'information	1 181	40	38	oui
Communications	650	574	561	oui
Administration des programmes	24 511	10 034	6 533	oui
Achat et approvisionnement	1 968	1 452	1 480	oui
Programmes de bien-être social	1 643	1 539	1 520	oui
Services divers (S et N-S)	10 553	7 588	7 306	oui
Services d'imprimerie (S)	88	28	26	oui

[*Correspond aux données dont la Commission disposait au moment où elle a reçu les listes.]

** S: surveillants

N-S: non-surveillants

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-26 L'article 49 de la Loi prévoit que la Commission peut se voir demander de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par une association d'employés à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétences entre de telles associations. Cette année, le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada a demandé à la

Commission de statuer sur une affaire de ce genre en raison d'une modification de sa composition. La Commission a jugé que le Conseil avait acquis ou conservé tous ses droits, privilèges et devoirs antérieurs.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-27 L'article 18 de la Loi porte sur ce que l'on appelle communément les "pouvoirs résiduels" de la Commission, qui se fonde sur cet article pour connaître des allégations de non-respect des autres dispositions de la Loi quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. La Commission a été saisie de treize nouvelles affaires de ce genre pendant la période à l'étude, et quatre des sept affaires reportées de l'année précédente ont été retirées.

B-28 Dans l'une des affaires reportées, il était allégué que le requérant n'avait pas bénéficié de toutes les mesures correctives ordonnées par la Commission dans le règlement d'une plainte. Après avoir examiné la réponse de l'employeur et avoir donné au requérant la possibilité de présenter des observations, la Commission a rejeté la demande sans audience, car elle était convaincue que l'employeur avait pleinement respecté sa décision.

B-29 Dans une autre affaire reportée, le Conseil du Trésor a allégué que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur des employés du groupe Enseignement, ne négociait pas de bonne foi et ne s'était pas efforcée de conclure une convention collective. Étant donné que les parties avaient été incapables de s'entendre à la table de négociation, le différend avait été renvoyé à un bureau de conciliation. Après avoir eu des rencontres avec chaque partie, celui-ci avait annoncé qu'une entente avait été conclue. Les parties avaient signé un document dans lequel elles s'engageaient à recommander l'entente à leurs commettants respectifs pour ratification. Dans sa décision, la Commission a jugé que l'Alliance était obligée de recommander l'entente aux membres de l'unité de négociation, mais qu'elle ne l'avait pas fait. Par conséquent, elle avait violé l'article 50 de la Loi, qui l'oblige à négocier de bonne foi.

B-30 La Commission a réuni la dernière affaire qu'il lui restait à examiner, reportée de l'année précédente, à une plainte fondée sur l'article 20 de la Loi, qui lui avait été présentée, comme la demande, par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Au cours de l'année précédente, l'Institut avait été accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité Examen des brevets, dont les membres

relevaient jusque-là d'une unité de négociation plus importante, pour laquelle il avait déjà obtenu un certificat d'accréditation. Par la suite, l'employeur avait cessé de retenir à la source les cotisations syndicales des membres de la nouvelle unité de négociation. L'Institut a présenté une demande en vertu de l'article 18 et porté plainte en vertu de l'article 20 de la Loi, pour que la Commission oblige l'employeur à poursuivre la retenue à la source des cotisations des membres de l'unité de négociation Examen des brevets. Après avoir tenu une audience sur la question, la Commission a jugé que l'accréditation avait créé une nouvelle unité de négociation qui n'était pas touchée par l'avis de négocier signifié par l'Institut professionnel à l'égard de l'unité de négociation originale dont la nouvelle unité avait été tirée. La demande et la plainte ont été rejetées.

B-31 Dans une affaire dont la Commission a été saisie cette année, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a allégué que l'employeur avait contrevenu aux articles 50 et 51 de la Loi en adoptant un régime de congés autofinancés après signification d'un avis de négocier. La Commission a tenu une audience et a conclu que le pouvoir discrétionnaire dont l'employeur disposait à l'égard des congés était maintenu en vertu de l'article 51 de la Loi, même après signification d'un avis de négocier, parce que ce droit faisait partie des conditions de travail précisées dans la convention collective.

B-32 L'année dernière, la Commission avait jugé que certains professeurs de langue travaillant à contrat dans un établissement correctionnel faisaient partie de l'unité de négociation Enseignement, dont l'Alliance est l'agent négociateur. Cette année, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission, en vertu de l'article 25 de la Loi, de suspendre l'exécution de sa décision, compte tenu du fait qu'il avait interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale. L'Alliance s'est alors fondée sur l'article 18 de la Loi pour demander à la Commission d'ordonner au Conseil du Trésor d'exécuter la décision. La Commission a par la suite rejeté la demande que le Conseil du Trésor lui avait présentée en vertu de l'article 25, et lui a ordonné de verser à l'Alliance une somme correspondant aux cotisations syndicales qu'il aurait dû retenir à la source pour les employés touchés par la décision. Toutefois, la Cour fédérale a plus tard cassé la décision initiale de la Commission, ayant jugé que les professeurs en question n'étaient pas des employés aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Commission a donc rendu une autre décision fondée sur ce jugement.

B-33 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a présenté une plainte alléguant que le Conseil du Trésor n'avait pas entièrement appliqué les dispositions pécuniaires de la convention collective pertinente dans le délai de 90 jours prévu par la Loi. L'employeur a confirmé que la complexité des calculs avait causé des difficultés. La demande était en instance à la fin de l'année.

B-34 Dans une autre affaire, le Conseil du Trésor avait informé l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur du groupe Droit, qu'une avocate occupant un poste de confiance auprès du président de la Commission canadienne des droits de la personne avait été désignée à titre de préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'Institut a contesté la désignation, et la Commission a tenu une audience. Après avoir examiné les observations des parties, elle a confirmé la désignation, de sorte que l'avocate a été exclue de l'unité de négociation.

B-35 Dans la dernière affaire réglée au cours de l'année, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a allégué que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 51a) de la Loi, en modifiant une condition d'emploi, en l'occurrence le calendrier des heures supplémentaires. Dans la décision qu'elle a rendue après audience, la Commission a jugé que l'employeur avait toujours eu le droit d'établir le calendrier des heures supplémentaires et que rien ne prouvait qu'il eût jamais renoncé à ce droit. La demande a donc été rejetée.

B-36 Cinq des demandes restantes ont été retirées, une autre est en suspens en attendant que la Commission rende sa décision dans une autre affaire, et les deux dernières devraient être entendues au début de l'année prochaine.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-37 Dans le cas d'une des trois demandes reçues cette année, le Conseil du Trésor a prié la Commission de suspendre l'exécution d'une décision parce qu'il avait interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale. La demande a été rejetée (voir le paragraphe B-32).

B-38 Dans le cas de la deuxième demande, le Conseil du Trésor voulait que la Commission suspende l'exécution d'une décision confirmant une première décision dans laquelle l'arbitre avait ordonné la réintégration d'un employé dans son poste. Cette fois-là

aussi, le Conseil du Trésor avait interjeté appel de la décision de la Commission devant la Cour d'appel fédérale. La Commission a rejeté la demande, en déclarant qu'elle était sans fondement et qu'elle n'était qu'un prétexte pour retarder l'exécution de sa décision, étant donné qu'un renvoi à la Cour fédérale ne justifie pas que l'exécution d'une décision soit reportée.

B-39 La troisième demande a été présentée à la Commission par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, qui voulait faire réviser et modifier la décision que la Commission avait rendue le 8 janvier 1988 pour accréditer l'Institut à titre d'agent négociateur des employés du Conseil du Trésor membres du groupe Vérification. L'agent négociateur a demandé à la Commission d'amputer le mot "Examen" de la description anglaise de l'unité de négociation, qui se serait alors appliqué à tous les employés du sous-groupe Examen des brevets (Patent Exam) du groupe Réglementation scientifique de la catégorie Scientifique et Professionnelle. L'employeur ne s'est pas opposé à la demande. Dans ces circonstances, la Commission a agréé la demande et modifié sa décision antérieure. En français, l'expression "Préposés aux brevets" a été substituée à l'expression "Examen des brevets".

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-40 Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente; la Commission en a agréé une et a rejeté l'autre. Elle a de plus reçu deux nouvelles demandes pendant l'année. La première a été agréée à l'audience même, mais l'autre était encore en instance à la fin de l'année, à la demande des parties, en attendant que la Cour d'appel fédérale rende une décision dans des affaires connexes.

B-41 Par ailleurs, la Commission a reçu cette année deux demandes de prolongation du délai de renvoi de griefs à l'arbitrage. L'une d'elles a été présentée à une audience d'arbitrage, et l'arbitre l'a agréée; l'autre était en instance à la fin de l'année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-42 Au cours de l'année, la Commission a reçu 46 plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi; 41 autres plaintes ont été reportées de l'année précédente.

B-43 Sur les 41 plaintes reportées, 16 ont été retirées, et 15 des 25 plaintes restantes ont été tranchées; quatre avaient été entendues ou avaient commencé à l'être au cours de l'année précédente et 11 autres ont été entendues pendant l'année. La Commission n'a pas encore rendu de décision sur une autre de ces plaintes, et huit doivent être entendues au début de l'année prochaine. La dernière plainte était en suspens, le plaignant étant à l'étranger.

B-44 Seize des 46 plaintes présentées au cours de l'année ont été retirées. La Commission a rendu une décision dans six affaires; dans huit autres cas, l'audience a eu lieu, mais la décision n'a pas encore été rendue; dans quatre cas, la Commission doit attendre des décisions dans d'autres affaires pour pouvoir se prononcer. Les 12 affaires restantes seront entendues l'année prochaine.

B-45 Les plaintes que la Commission a entendues et rejetées cette année étaient fondées sur les allégations suivantes:

— l'employeur s'était rendu coupable d'ingérence, de harcèlement ou d'intimidation pour forcer le plaignant à ne pas se prévaloir des droits que lui accordait la Loi;

— l'employeur avait lock-outé certains professeurs de langue;

— l'employeur avait cessé de retenir à la source les cotisations syndicales des membres d'une nouvelle unité de négociation qui s'était séparée d'une unité existante, bien que l'agent négociateur soit resté le même et qu'il ait donné un avis de négocier au nom de l'unité existante;

— l'employeur n'avait pas exécuté des décisions d'arbitrage;

— l'employeur n'avait pas entendu les témoins des plaignants à différents paliers de la procédure de règlement des griefs;

— l'employeur avait fait une distinction injuste à l'endroit d'un employé en retirant de sa description de poste son obligation de payer sa cotisation à des organismes professionnels, quand l'employé avait présenté un grief pour se plaindre que l'employeur ne payait pas ses cotisations; et

— l'employeur avait renvoyé des plaignants en cours de stage, parce qu'ils s'étaient prévalus d'un droit qui leur était accordé par la Loi.

B-46 Trois plaintes ont été rejetées quand la Commission a refusé des demandes d'ajournement. L'une de ces décisions a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale; elle était en instance à la fin de l'année.

B-47 La Commission a entendu et fait droit à des plaintes fondées sur les allégations suivantes:

— l'employeur n'avait pas exécuté la décision d'un arbitre (décision par la suite cassée par la Cour d'appel fédérale);

— l'employeur avait fait une distinction injuste à l'endroit d'un plaignant qui avait présenté un grief, en ne le nommant pas à un poste à titre d'intérimaire;

— l'employeur s'était rendu coupable de harcèlement et d'intimidation pour empêcher un plaignant de s'acquitter de ses fonctions de représentant syndical.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 90 de la Loi reconnaît aux employés le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passé par tous les paliers de la procédure que les employés s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 91, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 est un état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1984, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 91(1)*a)*, comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, l'employé doit obtenir l'autorisation de son agent

négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 797 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 91(1)*b)*: il s'agit des griefs découlant d'une "mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En pareil cas, l'employé n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 229 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 10 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi, qui prévoit le règlement des différends ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Comme le mentionnait le rapport annuel de 1987-1988, la Commission a instauré, à l'automne de l'année à l'étude, un nouveau système de mise au rôle des affaires d'arbitrage des griefs. Les parties sont informées, habituellement trois mois à l'avance, du lieu et de la date des audiences, ainsi que des affaires qui y seront entendues. Un arbitre siège plusieurs jours à chaque endroit, jusqu'à ce que toutes les affaires aient été entendues ou jusqu'à l'expiration du temps prévu pour les entendre. Cette nouvelle approche a assuré une utilisation plus efficiente et plus efficace des ressources et a permis à la Commission de trancher des affaires en suspens depuis longtemps. Au cours de la prochaine année, les renvois à l'arbitrage devraient habituellement être mis au rôle dès leur réception et entendus dans un délai maximal de trois mois.

C-7 Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1984 à 1989. Cette année, essentiellement grâce à l'application de son nouveau système de mise au rôle, la Commission a réglé 1 135 affaires, contre 944 l'année précédente. Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a continué d'être très élevé (1 036 cette année contre 916 en 1987-1988). Toutefois, le nombre de griefs qui seront reportés au prochain exercice ne s'élève qu'à 725, alors qu'il avait fallu en reporter 824 de l'année précédente. Le nouveau système de mise au rôle a ceci de particulier qu'un arbitre peut désormais entendre plus d'une affaire par jour, alors qu'il ne pouvait le faire

auparavant. Par conséquent, le nombre d'affaires pouvant être entendues au cours d'une période donnée peut dépasser le nombre de jours d'audience que compte cette période.

C-8 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Red Deer
Colombie-Britannique:	Campbell River; Chilliwack; Prince George; Sardis; Vancouver; Victoria
Île-du-Prince-Édouard:	Charlottetown; Summerside
Manitoba:	Dauphin; Thompson; Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Fredericton; Moncton; Saint John
Nouvelle-Écosse:	Amherst; Halifax; Kentville; Sydney
Ontario:	Barrie; Burlington; Cornwall; Guelph; Hamilton; Kingston; Kitchener; London; Niagara Falls; Peterborough; Sarnia; Thunder Bay; Toronto; Waterloo; Windsor
Québec:	Chicoutimi; Dorval; Drummondville; Joliette; Laval; Mirabel; Montréal; Québec; Saint-Jean; Trois-Rivières; Val-d'Or
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander; St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 Les parties peuvent choisir à chaque ronde de négociations l'une de deux méthodes de règlement des différends qui pourraient les opposer dans le contexte de la négociation collective. Il s'agit de l'arbitrage obligatoire et du renvoi à un bureau de conciliation accompagné, dans certaines circonstances, du droit de grève. L'agent négociateur doit toutefois choisir la méthode de règlement qu'il veut avant de donner l'avis de négocier. À la fin de l'année à l'étude, 77 unités de négociation regroupant environ 18 000 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 Le tableau 10 révèle que, au cours de l'année à l'étude, la Commission a été saisie de 16 demandes d'arbitrage, dont huit avaient été reportées de l'année précédente.

D-3 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi demandé à la Commission de clarifier certains aspects du règlement salarial prévu par une décision arbitrale rendue l'année précédente à l'égard des fonctionnaires du groupe Gestion des finances. La Commission était restée saisie de cette affaire. Après avoir tenu une audience sur la question, elle a rendu une autre décision. À la fin de l'année, la commission d'arbitrage n'avait pas fini d'étudier les observations écrites des parties sur une question de calcul de la rémunération; la décision était attendue au début de l'année suivante.

D-4 Une décision rendue l'année dernière à l'égard de l'unité de négociation Météorologie avait été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale. Cette année, la Cour a renvoyé l'affaire à la Commission pour que celle-ci entende un témoin et réexamine la question des heures de travail. La date de l'audience avait été fixée au début de l'année suivante.

D-5 La Commission a rendu 13 décisions arbitrales en réponse à 13 demandes touchant des fonctionnaires de 15 unités de négociation différentes. Les trois autres demandes dont elle a été saisie ont été réglées avant d'être entendues, lorsque les parties ont conclu des conventions collectives.

E

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Au cours de l'année, 30 différends survenus à la table de négociation ont été réglés sans l'intervention d'un tiers: 18 pour lesquels l'agent négociateur avait opté pour l'arbitrage et 12 pour lesquels il avait choisi le renvoi à un bureau de conciliation. Comme les deux principaux agents négociateurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, s'étaient lancés dans des négociations communes et des négociations concertées avec le Conseil du Trésor à ce moment-là, il s'agissait dans la plupart des cas de négociations menées avec des employeurs distincts.

CONCILIATION

E-2 Le tableau 11 montre qu'il y a eu 41 demandes de nomination de conciliateurs, plus quatre reportées de l'année précédente, soit 45 en tout. Toutefois, 27 des demandes ont été présentées en même temps au nom des 34 groupes faisant l'objet de négociations concertées entre l'Alliance et le Conseil du Trésor (voir E-21). Les 18 autres demandes touchaient 20 unités de négociation; 14 d'entre elles mettaient en cause des employeurs distincts, et les quatre autres, le Conseil du Trésor. La Commission a nommé 16 conciliateurs, dont 10 faisaient partie de son personnel. Les parties en sont venues à une entente complète ou partielle dans 10 des cas.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-3 Les bureaux de conciliation nommés en réponse aux 18 demandes reportées de l'année précédente ont produit leur rapport. Toutes ces demandes sauf une avaient trait aux 17 groupes au nom desquels l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor étaient convenus d'opter pour la conciliation obligatoire comme mode de règlement des différends.

E-4 Des 32 demandes dont la Commission a été saisie au cours de l'année, 27 avaient trait aux 34 unités de négociation faisant l'objet des négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Les cinq dernières demandes ont été présentées à l'égard de six unités de négociation dont les membres étaient au service d'employeurs distincts.

MÉDIATION

E-5 Toutes les procédures de médiation entreprises au cours de l'année avaient quelque chose d'unique. Deux de ces affaires, l'une ayant trait au groupe Réparation des navires (Est) et l'autre au groupe Vérification, avaient été reportées de l'année précédente.

E-6 Les deux unités du groupe Réparation des navires, celle d'Esquimalt et celle de l'Est, sont des groupes distincts, mais leurs conditions de travail sont similaires et les Conseils respectifs représentent des ouvriers des mêmes métiers. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a commencé à négocier à peu près simultanément au nom des deux unités. Les deux groupes ont nommé les mêmes représentants aux deux bureaux de conciliation formés à l'automne 1987 et ces représentants ont par la suite choisi la même personne pour présider les deux bureaux. En raison de l'état de santé d'un représentant syndical, le bureau de la côte ouest n'a pas été formé avant janvier 1988 et n'a pas commencé ses audiences avant avril 1988.

E-7 Le bureau de conciliation de la côte est a été formé en octobre 1987; il a tenu de longues audiences en novembre et en décembre, avant de produire son rapport unanime le 23 décembre 1987. Les recommandations n'ont pas été ratifiées par les membres du Conseil, et cela s'explique largement du fait que ceux-ci n'étaient pas satisfaits de l'écart de rémunération entre les travailleurs de la côte est et ceux de la côte ouest. En janvier 1988, l'employeur a accepté la demande de médiation du Conseil, et c'est alors que les parties ont informé le directeur des Services de médiation qu'il serait préférable de retarder la médiation jusqu'à ce que les résultats des délibérations du bureau de conciliation de la côte ouest soient disponibles.

E-8 En avril 1988, les parties à la négociation de la côte ouest sont parvenues, avec l'aide du bureau de conciliation, à une entente de principe qui a par la suite été ratifiée. Les parties aux négociations de la côte est ont donc repris celles-ci avec l'aide d'un négociateur

nommé en septembre, M. O. Mancini. À la mi-octobre, les parties ont conclu une entente de principe qui a été ratifiée par les membres au début de décembre.

E-9 Le rapport du bureau de conciliation établi à l'égard du groupe Vérification a été rendu public le 21 décembre 1987, mais il ne contenait pas de recommandations particulières sur les rajustements de rémunération ni sur la durée de la convention (voir le rapport annuel de 1987-1988). M. John Hopper a été nommé médiateur en février 1988; il a rencontré les parties au mois suivant, en mars. Bien que la médiation ait abouti à une entente de principe, le syndicat a refusé de signer un protocole d'entente, de sorte que, lorsqu'il a été distribué à ses membres, le contenu de l'entente n'était pas ratifié.

E-10 Le groupe Vérification n'avait pas signé depuis 12 ans une convention collective négociée de son plein gré, et il avait eu recours à l'arbitrage à sept reprises. La situation était d'autant plus compliquée qu'un certain nombre de vérificateurs avaient pris des mesures pour remplacer l'agent négociateur qui les représentait pendant la médiation. En juin 1988, M. Ken Strike, le directeur des Services de médiation, a été nommé médiateur pour venir en aide aux parties; M. Paul Morin, l'agent principal de médiation, lui a prêté main-forte. Les parties ont conclu une entente de principe lorsqu'elles se sont rencontrées face à face après deux jours de médiation. L'entente a par la suite été ratifiée par les membres du groupe.

E-11 Les négociations menées au nom du groupe Enseignement ont été décrites dans le rapport annuel de 1987-1988. La demande d'établissement d'un bureau de conciliation avait été présentée en décembre 1986. En janvier 1988, le bureau a produit son rapport, qui contenait une opinion dissidente sur la question cruciale des heures d'enseignement des professeurs de langue. Bien que les parties aient signé un protocole d'entente, celui-ci n'a pas été ratifié par les membres du groupe. En fait, il y avait beaucoup d'animosité entre les parties.

E-12 En avril 1988, M. N. Bernstein a été nommé médiateur. À la mi-mai, comme les parties n'étaient pas arrivées à s'entendre, la médiation a pris fin. Les relations entre les parties ont continué à se détériorer; à la fin de l'été, le président de la Commission, M. Ian Deans, les a rencontrées. La médiation a repris; M. Deans s'est joint à M. Bernstein. Après une série de rencontres intensives, les parties se sont entendues sur toutes les questions, sauf sur le fond du problème, à savoir les heures d'enseignement des professeurs de

langue. L'entente de principe prévoyait que cette question devait être renvoyée à l'arbitrage spécial, les parties devant chacune nommer un membre de la commission d'arbitrage, tandis que le président de la Commission devait nommer le président. À la fin de l'année à l'étude, cette commission d'arbitrage avait été dûment établie, mais elle n'avait pas encore convoqué sa première réunion.

PLAINTES

E-13 Au cours de l'année, le personnel a fait enquête sur 26 plaintes, dont plusieurs relevaient, comme l'année précédente, de la Partie IV du Code canadien du travail. En outre, il y a eu de nombreuses enquêtes en réponse à des demandes officieuses émanant d'employés. Après consultation, on conseille habituellement aux requérants de communiquer avec le personnel des Relations de travail de leur ministère ou avec leur agent négociateur. Les parties appuient cette façon de procéder, de sorte que le nombre de ces cas augmentera vraisemblablement.

EXAMENS

E-14 Lorsque l'employeur demande l'exclusion de l'unité de négociation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation tente d'aider les parties à s'entendre. Lorsqu'il n'y arrive pas, la Commission charge l'agent de médiation, qui fait alors office d'examinateur, d'étudier les tâches des employés dont on propose l'exclusion et de lui présenter un rapport à ce sujet. La Commission fonde sa décision sur ce rapport et sur les observations des deux parties. Au cours de l'année à l'étude, elle a nommé deux examinateurs, mais il n'y a eu qu'un examen, portant sur les tâches de 13 fonctionnaires.

E-15 Il faut féliciter les parties d'avoir réussi à régler 48 affaires avec l'aide d'un médiateur sans qu'un examen s'impose. Toutefois, elles n'ont pas fait grand-chose pour réduire l'arriéré d'objections aux propositions.

NÉGOCIATION COMMUNE

E-16 Le 6 mai 1988, 17 bureaux de conciliation ont été établis dans le cadre de la négociation commune entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, en réponse à des

demandes reportées de l'année précédente. Les mandats des bureaux ont été communiqués le 11 mai. Les bureaux des 17 groupes de négociation étaient tous formés des mêmes représentants des parties et du même président et siégeaient tous simultanément.

E-17 La première réunion des bureaux a eu lieu le 27 mai. Un certain nombre de questions ont été réglées, et les parties ont obtenu des éclaircissements sur les questions qui restaient à résoudre, mais, bien qu'elles se soient rencontrées pour 14 jours de négociations directes, elles n'ont pas réussi à s'entendre sur grand-chose.

E-18 Les bureaux ont continué à travailler pendant tout le reste de l'année civile, la plupart du temps dans des réunions de travail où toutes les parties étaient présentes. Ils ont produit leur rapport le 23 février 1989. Comme les parties avaient convenu dès le départ d'accepter la conciliation obligatoire aux termes de la Loi, il n'a pas été nécessaire de procéder à un scrutin de ratification.

E-19 Le fait que le rapport se présentait sous la forme d'un projet de convention collective a renforcé l'opinion de l'Institut professionnel, qui estimait que le rapport était l'équivalent d'une décision arbitrale. D'un autre côté, l'employeur était tout aussi déterminé à insister pour qu'une convention collective en bonne et due forme soit signée.

E-20 En fin de compte, le président de la CRTFP a convoqué une réunion des principaux représentants des deux parties. Il a quitté la réunion lorsqu'il est devenu manifeste que les parties voulaient obtenir une interprétation de la Loi à la réunion même, mais après qu'elles furent convenues d'étudier davantage la question avec l'aide du directeur des Services de médiation. Après plusieurs rencontres avec le directeur, les parties ont fini par consentir à signer une convention collective reprenant les recommandations obligatoires des bureaux de conciliation et précisant les dates d'application des avantages sociaux définis dans les recommandations. Cette convention n'a pas été signée pendant l'année à l'étude.

NÉGOCIATION CONCERTÉE

E-21 Au début de l'année à l'étude, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor n'étaient pas encore convenus d'une méthode propre à remplacer l'ancien protocole d'accord régissant les négociations en vue d'une convention cadre, en dépit du fait que les conventions collectives des 34 unités de

négociation étaient venues à expiration entre août 1987 et février 1988 et que la convention cadre devait expirer le 30 juin 1988.

E-22 Les parties ont eu des discussions en 1987 afin d'établir la procédure de négociation de la convention cadre. L'agent négociateur s'était fait dire très clairement par ses membres qu'ils considéreraient comme inacceptable toute forme de négociation cadre faisant appel à la conciliation obligatoire. Toutefois, le président du Conseil du Trésor avait informé le président de l'Alliance que l'employeur n'accepterait pas la négociation cadre sans conciliation obligatoire. L'employeur avait alors répété son offre de réduire le nombre de tables de négociation de moitié, à partir des 27 qu'il aurait normalement fallu pour les 34 unités de négociation. Le 4 décembre 1987, l'Alliance a officiellement informé le Conseil du Trésor qu'elle ne prorogerait pas le protocole d'accord antérieur. L'employeur a répété qu'il n'était pas disposé à entreprendre des négociations cadres sans que celles-ci soient assorties de la conciliation obligatoire. Les parties ne se sont pas entendues sur la procédure.

E-23 L'agent négociateur a proposé un compromis, à savoir sept tables de négociation distinctes regroupant chacune de cinq à sept unités de négociation. Les employés auraient conservé le droit de grève, et les négociations auraient porté sur des questions considérées comme communes à tous les groupes à toutes les tables, de même que sur des questions considérées comme communes à la totalité ou à une partie des unités de négociation représentées à chaque table. L'employeur a répliqué qu'une batterie de sept tables de négociation était inacceptable. Il a en outre demandé à être informé de la composition des équipes de négociation syndicales pour les futures négociations. De plus, il a dit être d'avis que, quand le protocole d'accord régissant les négociations en vue d'une convention cadre ne serait plus en vigueur, les parties devraient revenir à la formule précisée dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, c'est-à-dire qu'elles devraient négocier séparément pour chaque groupe. Bref, bien que les deux parties aient publiquement exprimé le désir de commencer à négocier collectivement, elles étaient manifestement arrivées à une impasse sur la façon de le faire.

E-24 Le 23 décembre 1987, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission, en vertu de l'article 18 de la Loi, de déclarer que l'Alliance ne négociait pas de bonne foi et de lui ordonner de "respecter la procédure de négociation collective envisagée par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique", à savoir de

négocier séparément pour chaque unité. Le 15 janvier 1988, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a elle aussi présenté une demande à la Commission, en accusant l'employeur de "refuser de négocier de bonne foi". Les deux demandes ont été rejetées par la Commission dans la décision qu'elle a rendue après avoir tenu une audience à ce sujet le 24 février 1988. Les parties ont été invitées avec instance à "se rencontrer et à commencer à négocier le plus tôt possible, en mettant de côté leurs idées préconçues quant au comportement et aux mobiles de l'autre".

E-25 Les séances de négociation entre les parties ont commencé en mai 1988. Les équipes de négociation de l'Alliance étaient constituées en fonction des sept tables de négociation, chacune représentant plusieurs unités de négociation, et celles du Conseil du Trésor en fonction de chaque unité de négociation. Il n'est donc pas surprenant que les progrès aient été virtuellement inexistants. Les propositions du syndicat étaient regroupées dans deux brochures, l'une sur les revendications pour la convention cadre, qui contenait les points communs à tous les groupes, et l'autre sur les revendications pour les tables 1 à 7, qui contenait les points particuliers à chaque groupe. L'employeur a déposé des propositions pour quelques groupes, comme s'il négociait pour des unités de négociation individuelles. Il y a eu beaucoup de discussions sur certaines questions d'application commune et sur certains points particuliers à des groupes donnés, mais aucune clause n'a été paraphée pour indiquer qu'elle avait été acceptée par les deux parties.

E-26 À la fin de l'été, il était de nouveau devenu évident que les parties accordaient plus de poids à la procédure qu'au contenu des négociations. Le 8 septembre 1988, l'employeur a demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour les quatre unités de négociation suivantes: Commis aux écritures et aux règlements, de la catégorie Soutien administratif; Services administratifs, de la catégorie Administration et Service extérieur; Bibliothéconomie, de la catégorie Scientifique et Professionnelle; et Services divers, de la catégorie Exploitation. Ces demandes sont restées en suspens, en attendant l'établissement d'une liste des employés exerçant des fonctions nécessaires pour la sécurité du public.

E-27 Le 19 septembre, l'Alliance a demandé la nomination de conciliateurs pour tous les groupes participant à la négociation; elle a aussi demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour les groupes dont l'employeur n'avait pas fait état dans sa demande. L'employeur s'est dit d'accord sur la demande de l'Alliance dans une

lettre datée du 28 septembre, à condition que la nomination des conciliateurs ne retarde pas l'établissement des bureaux de conciliation qu'il avait lui-même réclamés.

E-28 Les parties se sont entendues sur la désignation des membres du groupe Bibliothéconomie, de sorte que la Commission a pu tenir une audience au sujet du mandat et mettre ainsi la dernière main aux préparatifs de l'établissement du bureau de conciliation pour ce groupe.

E-29 Le 26 octobre, le président de la Commission a informé les parties qu'il était disposé à nommer cinq conciliateurs pour les aider dans leurs négociations. Chacun des conciliateurs s'est vu confier la responsabilité d'un certain nombre d'unités de négociation, et le directeur des Services de médiation a été chargé de coordonner leurs efforts. M. Deans a déclaré: "De cette façon, il sera possible d'envisager toutes les questions intéressant chaque groupe, tout en évitant les répétitions inutiles lorsqu'il s'agira d'expliquer et d'étudier ces questions." Les cinq groupes auxquels le président s'était arrêté reflétaient plus ou moins exactement la composition des catégories prévues par la Loi.

E-30 L'équipe des conciliateurs était composée de quatre membres neutres, MM. R. Doucet, R. Illing, J. Hopper et O. Mancini, et de M. Paul Morin, des Services de médiation. Les négociations ont été plus longues que prévu, de sorte que certains conciliateurs ont changé. Les services de M. Bernstein ont été retenus à titre de membre neutre, tandis que M. Strike a commencé à participer directement à la négociation comme conciliateur, en plus d'en assurer la coordination. Le président de la Commission a lui aussi été amené à participer de plus en plus à la négociation, et ce, de façon régulière.

E-31 Cette démarche de négociation et de conciliation s'est poursuivie durant les mois de janvier et de février; les deux parties avaient fini par accepter le compromis du président, malgré leurs réticences. Les principaux écueils des négociations ont été invariablement focalisés sur des questions de procédure; les conciliateurs étaient tous conscients qu'il leur fallait marcher sur des oeufs. Les parties ont tenté de se pencher sur des questions communes au départ, mais elles ont aussi consacré un certain temps à une ou deux questions intéressant particulièrement un certain nombre de groupes. L'atmosphère d'émulation qui régnait entre les différentes tables a parfois été saine et utile, mais elle s'est révélée nuisible plus d'une fois.

E-32 À la mi-février, les parties avaient préparé un projet global en vue d'une entente de principe. Comme d'habitude, il a fallu céder la place aux protagonistes, de sorte que les conciliateurs indépendants ont été remerciés. Le président et le personnel des Services de médiation ont poursuivi la conciliation avec les représentants des parties.

E-33 Parallèlement à l'établissement de la procédure de conciliation et à la reprise des négociations, la Commission a tenu sa première audience sur la désignation. L'Alliance s'était plainte que les propositions de désignation du Conseil du Trésor à l'égard des employés du groupe Traitement des données n'avaient pas été produites dans les délais prescrits. La décision que la Commission avait rendue le 16 mai à ce sujet, et qui avait été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale, lui avait été renvoyée pour qu'elle rende une nouvelle décision. La Commission a rendu une décision majoritaire dans laquelle elle dit: "... conformément à la décision de la Cour d'appel fédérale, les parties sont présumées avoir convenu qu'il ne devait pas y avoir d'employés désignés au sein de l'unité de négociation Traitement des données." Ce jugement a naturellement influé sur le climat des négociations. L'agent négociateur s'était fait donner un mandat de grève par ses membres, mais cela bien avant que ceux-ci soient en mesure de faire une grève légale aux termes de la Loi.

E-34 Le 28 novembre 1988, la Commission a tenu une autre audience sur la question des employés désignés, cette fois-ci à l'égard de l'unité de négociation Manoeuvres et Hommes de métier. L'Alliance cherchait alors à prouver que les propositions du Conseil du Trésor n'avaient pas été produites dans les délais prescrits et qu'elles n'auraient par conséquent pas dû faire l'objet d'une audience. Une décision favorable à ce point de vue aurait signifié qu'un autre groupe aurait pu organiser une grève à laquelle un nombre considérable de membres de l'unité de négociation aurait participé le moment venu. À la fin de l'année financière, la décision n'avait pas encore été rendue. Là encore, toutefois, l'affaire a influé sur le climat des négociations.

E-35 Au début de janvier 1989, la Commission a tenu une autre audience concernant la désignation d'employés membres de six autres groupes qui participaient aussi à la conciliation, à savoir les groupes Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications, et Administration des programmes, qui comptent

plus de 85 000 fonctionnaires. Dans ce cas-ci comme dans les autres, l'argument de l'agent négociateur était fondé sur le respect du délai de production des listes de désignations proposées par l'employeur. La décision de la Commission n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année.

E-36 Il faut féliciter les parties à la négociation collective et les personnes qui ont contribué à cette longue procédure de négociation et de conciliation d'avoir rendu possible la signature d'un protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le 5 mars 1989. Les résultats du scrutin de ratification n'étaient pas encore connus à la fin de l'année.

F

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 Avant que la conciliation puisse commencer, la Commission doit déterminer quels sont les employés de l'unité de négociation qui seront désignés aux termes du paragraphe 79(1) de la Loi. Il s'agit des employés exerçant des fonctions qui sont nécessaires pour la sécurité du public. Conformément à l'article 79, l'employeur doit fournir, dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, une liste des employés dont il propose la désignation.

F-2 Dans l'une des affaires traitées au cours de l'année, l'agent négociateur avait contesté la validité de la liste parce que l'employeur l'avait fournie trois jours en retard. La Commission a accepté la liste, jugeant que, bien que la loi dispose que l'employeur "fournit" une liste dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, le libellé de la loi est indicatif plutôt qu'obligatoire. Elle a toutefois averti l'employeur qu'un retard comme celui-là devait être l'exception plutôt que la règle.

F-3 L'agent négociateur a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale pour obtenir une révision judiciaire de la décision; il a eu gain de cause. La Cour a jugé que la Commission avait fait erreur en autorisant l'employeur à fournir sa liste en retard, sans toutefois exclure la possibilité que la Commission pourrait, dans une situation appropriée et pour un motif valable, libérer l'employeur des conséquences de son manquement.

F-4 Quand la question a été renvoyée à la Commission pour un nouvel examen, l'employeur a tenté de justifier son manquement en invoquant la charge de travail requise pour la préparation des listes. La Commission a rejeté cette explication en disant qu'il s'agissait là d'un cas d'incompétence interne et que, pour que le motif du retard soit valable, il faudrait que les conditions soient imprévisibles et

qu'elles échappent totalement au contrôle de la partie cherchant à être libérée de ses obligations. L'employeur a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale pour obtenir une révision de la décision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. L'affaire est en instance. *(Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor - Groupe Traitement des données,* dossier de la Commission 181-2-279, dossiers de la Cour A-672-88 et A-1085-88).

F-5 L'article 51 de la Loi prévoit le maintien en vigueur des conditions d'emploi d'une convention collective après signification de l'avis de négocier. Dans l'une des affaires dont la Commission a été saisie, elle a dû décider si les conditions d'emploi d'une convention collective restaient en vigueur dans le cas d'une nouvelle unité de négociation formée par scission d'une unité de négociation plus importante déjà assujettie à une convention collective. Cette question a été tranchée dans *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 148-2-145); et *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor, G. Veilleux et L.M. Tenace* (dossier de la Commission 161-2-495).

F-6 Le groupe Recherche scientifique, dont l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité, était assujetti à une convention collective contenant une disposition selon laquelle l'employeur était tenu de retenir à la source les cotisations syndicales de tous les fonctionnaires membres de l'unité de négociation et de les remettre à l'Institut. Le sous-groupe Examen des brevets s'est séparé du groupe Recherche scientifique pour devenir une unité de négociation distincte; à ce moment-là, il a donné avis de négocier. L'employeur a cessé à peu près en même temps de retenir à la source les cotisations syndicales des employés membres de la nouvelle unité Examen des brevets. L'agent négociateur a allégué que l'employeur avait par conséquent violé le gel des conditions d'emploi de la convention collective en modifiant l'une de ces conditions après signification de l'avis de négocier.

F-7 La Commission a jugé qu'il ne pouvait pas y avoir en l'occurrence de maintien en vigueur des conditions d'emploi de la convention collective, puisque les examinateurs de brevets constituaient une nouvelle unité de négociation qui n'avait pas été partie à la convention collective maintenue en vigueu ; par conséquent, ils n'étaient plus assujettis à ses dispositions. L'unité de négociation Examen des brevets ne pouvait pas être considérée comme un successeur aux termes de la Loi, étant donné que le groupe

Recherche scientifique continuait d'exister, bien que son effectif eût baissé.

F-8 La question de la liberté des fonctionnaires de dénoncer publiquement la politique gouvernementale est revenue sur le tapis dans l'affaire *Clough et autres et le Conseil du Trésor et autres* (dossier de la Commission 161-2-511). Le plaignant, un agent des douanes, était président de la section locale de son syndicat. À ce titre, il avait été invité à s'adresser à une association syndicale plus importante sur la façon dont les consommateurs seraient affectés par le libre-échange. Juste avant qu'il prononce son allocution, la direction l'avait prévenu qu'il ferait l'objet de mesures disciplinaires s'il le faisait. Bien que le plaignant n'eût pas prononcé son allocution par suite de cette menace, il avait reçu une réprimande écrite l'avertissant que le Ministère ne tolérerait pas de conduite inacceptable de cette nature. L'employé et son agent négociateur ont porté plainte à la Commission en vertu de l'article 20 de la Loi, alléguant que ce geste de l'employeur violait les articles 6 et 8 de la Loi du fait qu'il s'agissait là d'ingérence dans leurs activités licites respectives.

F-9 La Commission a fait droit aux plaintes après avoir conclu que "les activités auxquelles M. Clough s'était adonné tant en sa qualité de fonctionnaire qu'en tant que représentant syndical, n'[avaient] eu aucun effet négatif sur son aptitude à accomplir efficacement ses fonctions ni sur la façon dont le public percevait cette aptitude". La Commission a toutefois laissé entendre que, puisque l'allocution n'avait pas été prononcée, elle ne savait pas si le plaignant aurait "attaqué de manière soutenue et très visible" la politique du gouvernement sur le libre-échange ni s'il se serait conduit "d'une manière incompatible avec ses fonctions en tant qu'employé du gouvernement", au point que des mesures disciplinaires auraient pu être justifiées.

F-10 Aux termes des dispositions "Hygiène et sécurité professionnelles" de la Partie IV du Code canadien du travail, l'employé qui conteste le rapport d'un agent de sécurité selon lequel il n'existe pas de danger au lieu de travail peut faire renvoyer cette décision à la Commission. Dans l'affaire *André Hudon et le Conseil du Trésor (Défense nationale)* (dossier de la Commission 165-2-54), l'employé alléguait que la procédure de ravitaillement des avions militaires dont le moteur était en marche créait un danger. Dans la décision qu'elle a rendue et qui confirmait la décision de l'agent de sécurité, qui estimait qu'il n'y avait pas de danger, la Commission a

reconnu qu'il était possible qu'une procédure soit dangereuse *per se*. Elle a aussi jugé qu'on avait pris des mesures satisfaisantes pour dissiper les inquiétudes de l'employé en cause au moment où la procédure avait été mise en oeuvre.

F-11 Le "syndrome des bureaux" a fait l'objet d'un certain nombre de demandes d'examen de décisions d'agents de sécurité qui avaient jugé qu'il n'existait pas de danger au lieu de travail. Dans l'une de ces affaires, la Commission a dû examiner les prédispositions et les allergies d'une employée au regard de l'application de normes générales. Au cours de l'enquête, une équipe d'agents de sécurité avait effectué de nombreux examens sans rien découvrir qui pût être relié aux réactions allergiques de l'employée. Celle-ci avait refusé de subir des examens de dépistage d'allergies, mais elle insistait pour qu'on procède à toute une série d'autres examens dans le bâtiment où elle travaillait. Jugeant qu'ils avaient effectué les examens voulus et que rien ne les obligeait à étudier les réactions de la requérante à son environnement, la Commission a confirmé la décision des agents de sécurité *(Bugden et le Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 165-2-55).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 Depuis son entrée en vigueur, la Loi a toujours restreint la compétence des arbitres à deux catégories de griefs: ceux ayant trait à des types limités de mesure disciplinaire et ceux portant sur l'interprétation et l'application d'une convention collective. De plus, la Loi prévoit que les griefs concernant une convention collective ne peuvent être renvoyés à l'arbitrage qu'avec l'appui de l'agent négociateur accrédité. Dans *Beaulieu* (dossier de la Commission 166-2-18409), l'employé en cause a soutenu qu'on lui avait refusé une augmentation d'échelon après qu'il eut occupé un poste à titre intérimaire pendant un an. Il n'a pas maintenu qu'il s'agissait d'un grief découlant d'une mesure disciplinaire — c'est-à-dire un grief de la première catégorie. Pour être arbitrable, donc, son grief devait porter sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective. Il a été établi, cependant, qu'il n'y avait pas d'unité de négociation pour le groupe Organisation et Méthodes, dont cet employé faisait partie, et que, par conséquent, il n'y avait pas non plus d'agent négociateur pour le représenter. Le litige portait sur la rémunération, une question habituellement régie par une convention collective, mais en l'occurrence il n'y avait pas de convention. Par conséquent, l'arbitre n'a pu faire autrement que de rejeter le grief, faute de compétence.

G-2 Les trois lois qui régissent les relations de travail dans la fonction publique fédérale — la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur l'administration des finances — établissent le champ de compétence de chacune. Le "congédiement" disciplinaire qui relève de la compétence de la Commission est une forme de cessation d'emploi dont le sens est très restreint à la différence des autres formes de cessation d'emploi prévues dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qui ne peuvent faire l'objet d'un redressement

qu'en vertu de cette dernière loi. Mais qu'en est-il des cas où cette loi ne s'applique pas?

G-3 Dans l'affaire *Descôteaux* (dossier de la Commission 166-3-1777), un employeur distinct, non assujetti à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, avait mis fin à l'emploi de l'employé. Il soutenait que ce dernier avait abandonné son poste et que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire l'affaire. Il fondait sa décision uniquement sur son propre manuel de gestion du personnel, document que l'arbitre a jugé sans effet légal ou réglementaire. La cessation d'emploi avait résulté du refus persistant de l'employé de retourner au travail à la suite d'une longue maladie, bien qu'il fût déclaré apte à travailler. Ce refus n'était pas total, puisque l'employé avait subordonné son retour au travail au règlement d'un autre grief qu'il avait déposé. L'affaire a été compliquée davantage par la tentative de l'employeur de faire déclarer l'employé incapable de remplir ses fonctions. L'arbitre a jugé que puisque la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'appliquait pas, il avait plus de liberté pour examiner la nature exacte de la mesure prise par l'employeur. Il a conclu qu'après avoir laissé la situation s'éterniser, l'employeur avait cherché à punir le refus persistant et volontaire de l'employé de se présenter au travail, mais qu'il avait fait passer la sanction pour une déclaration tardive d'abandon de poste, fondée sur un manuel interne sans force exécutoire. De plus, l'employeur savait pertinemment que l'employé était disposé à reprendre le travail dès le règlement de l'autre grief. Dans ces circonstances, l'arbitre a conclu que les mesures prises par l'employeur étaient en fait de nature disciplinaire, et il a donc assumé la compétence. L'affaire n'a pas été entendue au fond cependant, car peu de temps après les parties ont informé la Commission qu'un règlement était intervenu.

G-4 Dans *Lavigne* (dossiers de la Commission 166-2-16452 à 16454, 16623, 16624 et 16650), l'employé s'estimant lésé, qui était directeur du Centre des conférences du gouvernement du Canada, avait été accusé, dans une note anonyme envoyée à l'employeur, de s'être approprié frauduleusement des biens de l'administration fédérale. Trois enquêtes, dont une menée par la Gendarmerie royale du Canada, n'ont rien prouvé à propos de cette allégation. À la demande de cette force policière, l'employé a reçu l'ordre de prendre un congé annuel, faute de quoi il serait suspendu sans traitement pour la durée de l'enquête. Celui-ci a plutôt pris un congé de maladie avec certificat, le stress de la situation l'ayant rendu malade. Environ un mois après qu'il eut commencé à utiliser ses crédits de congé de maladie, l'employeur a décidé de ne pas le retourner à son ancien

poste mais de le réaffecter ailleurs. Puisque l'employé était toujours incapable de retourner au travail après avoir épuisé ses crédits de congé de maladie, il a utilisé ses crédits de congé annuel pour le reste de son absence qui, au total, a duré plus d'un an et demi.

G-5 L'employeur a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire ces griefs parce que jamais l'employeur n'avait pris de mesures disciplinaires contre l'employé. L'arbitre a rejeté cet argument, estimant que l'ordre qui avait été donné à l'employé de s'absenter du lieu de travail et sa réaffectation subséquente constituaient clairement des mesures disciplinaires. L'employeur a fait savoir qu'il serait prêt à rétablir les crédits de congé de maladie que l'employé avait utilisés à partir du moment où celui-ci avait quitté le lieu de travail à la demande de l'employeur jusqu'à sa réaffectation. À la lumière du jugement prononcé par la Cour d'appel fédérale dans *Massip c. Canada* (1985) 61 N.R. 114, l'arbitre a cependant conclu que l'employé avait droit à un dédommagement beaucoup plus important. Entre autres pertes pécuniaires, il avait épuisé tous ses crédits de congé de maladie et de congé annuel pendant sa maladie qui découlait des mesures prises par l'employeur.

G-6 Par conséquent, l'arbitre a ordonné à l'employeur de rétablir les crédits de congé de maladie et de congé annuel de l'employé; il a en outre accordé à ce dernier une somme indéterminée pour le dédommager de la perte d'heures supplémentaires qu'il aurait normalement pu faire. Il a décidé, toutefois, de ne pas réintégrer l'employé dans son ancien poste, en partie parce que ce poste n'existait plus, mais également parce que l'animosité qui régnait entre les parties rendait peu souhaitable son retour au Centre des conférences. L'arbitre a déclaré que celui-ci avait le droit d'être placé dans un poste, pour une durée indéterminée, qui correspondait réellement à son niveau de classification. L'arbitre a conclu, par contre, qu'il ne pouvait dédommager l'employé des frais de stationnement qu'il devait payer depuis sa réaffectation; il ne pouvait non plus lui accorder de dédommagement au titre de l'intérêt perdu sur le salaire qui avait tardé à lui être versé pendant son congé de maladie, des frais médicaux et juridiques qu'il avait dû payer, du stress mental qu'il avait subi, du tort fait à sa réputation, etc.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-7 Devant les tribunaux administratifs, les règles de la preuve ne sont pas appliquées avec la même rigueur que dans les cours de

justice. Il ne faut pas en conclure, cependant, qu'on peut porter des allégations non fondées contre des employés dans le cadre du processus disciplinaire et de la procédure d'arbitrage des griefs. Les affaires *Archambault* (dossier de la Commission 166-2-17692) et *Sauvageau* (dossier de la Commission 166-2-17693), qui sont essentiellement identiques, illustrent bien ce point. Les deux employés avaient été congédiés à la suite des accusations de malhonnêteté portées contre eux. Plus précisément, l'employeur a soutenu qu'ils avaient obtenu à l'avance les questions et réponses devant servir aux entrevues prévues dans le cadre d'un concours. Les allégations étaient fondées sur les notes exceptionnellement élevées obtenues par les fonctionnaires en cause, et sur la similarité entre leurs réponses et les corrigés de réponses que possédaient les examinateurs. Afin de protéger l'intégrité du processus de dotation, l'employeur a convaincu les deux employés de se retirer du concours, après leur avoir promis qu'aucune autre mesure ne serait prise contre eux. Après leur retrait, l'employeur a délibérément détruit tous les documents ayant trait aux entrevues subies par les employés, y compris leurs notes préparatoires et celles des examinateurs. Puis il a congédié les deux employés. Dans les deux affaires, la cause de l'employeur reposait presque entièrement sur des allégations et certains témoignages, qui n'ont finalement pu être corroborés puisque les documents pertinents avaient été détruits.

G-8 Dans les deux affaires, l'arbitre a conclu que le ouï-dire n'était pas admissible comme preuve du contenu des documents détruits. La destruction des documents empêchait l'arbitre de vérifier par lui-même si la similarité entre les réponses des employés et celles établies à l'avance par la direction était suffisante pour le convaincre que les employés avaient dû avoir accès aux réponses à l'avance. Ces derniers se voyaient quant à eux privés de la possibilité de prouver leur innocence. Comme ils avaient toujours nié leur culpabilité, leur retrait du concours après les promesses de l'employeur ne pouvait être interprété comme un aveu de culpabilité. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune preuve de leur présumée malhonnêteté et a ordonné qu'ils soient réintégrés.

G-9 Il est généralement reconnu qu'un tribunal administratif, pourvu qu'il respecte les règles d'équité en matière de procédure, est maître de sa propre procédure. Dans *MacLeod et autres* (dossier de la Commission 166-2-17289), les employés s'estimant lésés ont soutenu qu'ils avaient le droit d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires pour certains quarts. Au début de l'audience, ils ont demandé un ajournement, alléguant que cela pourrait leur permettre

de découvrir d'autres preuves documentaires. L'arbitre a refusé la demande d'ajournement pour deux raisons. Premièrement, il n'était pas sûr que les documents en question existaient toujours. De plus, même si c'eût été le cas, il était douteux qu'ils eussent pu influer vraiment sur l'issue de l'affaire. Le grief a finalement été rejeté sur le fond.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-10 Le pouvoir disciplinaire doit s'exercer judicieusement et les sentiments personnels ne doivent pas nuire à l'objectivité. Dans *Delcourt* (dossier de la Commission 166-2-17882), un employé avait reçu une sanction très sévère — une suspension de 20 jours, plus tard réduite de moitié — à la suite d'une infraction mineure, soit une erreur de calcul. Or, il s'agissait là d'une tâche que l'employé avait rarement à exécuter et les conséquences de son erreur, qualifiée de négligence par l'employeur, n'étaient pas graves puisque son travail devait être vérifié par sa superviseuse. Il existait cependant une grave incompatibilité de caractères entre l'employé et sa superviseuse; par le passé, celle-ci lui avait infligé des mesures disciplinaires sévères à la suite de fautes de conduite que l'arbitre a jugées insignifiantes. La superviseuse avait recommandé la suspension de l'employé et établi le dossier à l'appui, ne tenant aucunement compte du fait qu'à l'époque, l'employé était aux prises avec de graves problèmes psychologiques et psychiatriques. L'arbitre a conclu que le problème, au fond, c'était que la superviseuse n'avait pas confiance dans l'employé et que son manque d'objectivité l'avait amenée à évaluer de manière biaisée l'infraction de celui-ci. L'arbitre a jugé la sanction excessive et non raisonnable et lui a substitué une réprimande écrite.

G-11 Un principe fondamental en relations de travail veut qu'un employé qui conteste le bien-fondé d'un ordre de son superviseur obéisse d'abord et se plaigne ensuite. Il y a toutefois certaines exceptions à cette règle. Par exemple, un employé qui a un motif raisonnable de croire que sa santé ou sa sécurité est en danger a le droit de refuser d'obéir aux instructions de son superviseur. Cette exception particulière a été codifiée dans la partie IV du Code canadien du travail. Dans *Légère* (dossier de la Commission 166-2-17971), le superviseur avait ordonné a l'employé, un agent de correction, de participer à la fouille de six détenus, mais il avait refusé de lui fournir une radio portative avec son matériel de sécurité. L'employé avait refusé de procéder à la fouille des détenus et avait même cherché à se battre avec son superviseur, bien qu'il finît par

s'asseoir lorsqu'on le lui ordonna. L'employeur a congédié l'employé à la suite de ces fautes de conduite. Subséquemment, ce dernier a tenté de justifier son refus d'exécuter la tâche qui lui avait été assignée en prétendant qu'il s'agissait d'un refus de travailler fondé sur la partie IV du Code canadien du travail. L'arbitre a répondu que le fonctionnaire aurait dû invoquer la partie IV du Code au moment où il avait refusé d'accomplir le travail en question; il ne pouvait le faire rétroactivement. Néanmoins, l'arbitre a conclu que le congédiement était une sanction trop sévère dans les circonstances et il y a substitué une suspension de dix jours.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-12 Les relations de travail peuvent donner lieu à des situations imprévues qui sont la source de contradictions apparentes, sinon véritables. Une affaire en particulier, l'affaire *Morin* (dossier de la Commission 166-2-17793), illustre bien ce point. En l'occurrence, une clause de la convention collective applicable prévoyait que, sous réserve des nécessités du service — facteur qui n'entrait pas en jeu ici —, l'employeur accorderait un congé payé à un employé qui devait rencontrer la direction au nom de l'agent négociateur. L'employeur avait cependant refusé un congé payé à une employée qui avait assisté à une réunion patronale-syndicale à titre de membre de l'équipe syndicale. L'employeur avait fondé son refus sur le fait que l'employée n'avait semble-t-il pas participé à la réunion, puisqu'elle avait simplement pris des notes sans intervenir dans la discussion.

G-13 L'arbitre a fait remarquer que l'employeur n'avait pas traité équitablement les employés puisqu'il avait accordé un congé à un autre responsable syndical qui assistait aux mêmes réunions que l'employée s'estimant lésée et au même titre que celle-ci. De plus, les réunions s'étaient déroulées selon les règles courantes établies, à savoir qu'un seul porte-parole intervenait pour chaque partie. La question discutée aux réunions était directement rattachée à l'une des conditions d'emploi des membres représentés par l'employée s'estimant lésée, qui était là à la demande de l'agent négociateur en vue de mettre les membres au courant des faits récents. En faisant droit au grief, l'arbitre a reconnu que la disposition litigieuse de la convention collective utilisait le terme "participer", tandis que d'autres dispositions semblables employaient "assister". Après avoir fait la distinction entre les expressions "participer à une conversation"

et "participer à une réunion", l'arbitre a conclu que le libellé de la disposition ne signifiait pas forcément que le fait d'adresser ou non la parole aux parties présentes à la réunion constituait un critère pour accorder ou refuser le congé payé.

G-14 Lorsqu'il est question de traitement dans le contexte de nominations "intérimaires", on considère en général que l'employé désigné pour remplir les fonctions d'un niveau de classification plus élevé sera rémunéré comme s'il avait été nommé à ce niveau pendant la durée de son affectation. Mais quel taux de rémunération s'applique lorsqu'un employé utilise ses crédits de congé annuel pendant la période d'intérim ou lorsque l'employeur décide de rémunérer en espèces les congés acquis par l'employé au cours de son affectation intérimaire? Dans *Robert* (dossier de la Commission 166-2-17653), une employée exerçant par intérim les fonctions d'un poste de niveau supérieur au sien et touchant le traitement prévu pour ce niveau s'était fait rémunérer en congés compensatoires pour les heures supplémentaires effectuées. À la fin de l'exercice, et pendant que l'employée occupait toujours le poste intérimaire en question, l'employeur a choisi de lui payer en espèces le congé non utilisé. Il a décidé, cependant, de calculer la somme qui lui était due en fonction de son poste d'attache, donc d'un taux de rémunération inférieur.

G-15 L'arbitre a d'abord conclu qu'un employé avait droit aux avantages du poste intérimaire "tout comme s'il y avait été officiellement nommé, pour la durée de ses fonctions". Il a affirmé qu'il importait peu que l'employé eût été appelé à exercer par intérim les fonctions d'un poste de niveau supérieur à la suite d'une nomination en bonne et due forme ou de l'application d'un "mécanisme". Il a noté qu'il n'y avait eu aucun changement dans les dispositions de la convention collective depuis la nomination initiale de l'employée ni aucune interruption dans son emploi avant les incidents ayant donné lieu au grief. L'arbitre a poursuivi en disant que l'expression "rémunération d'intérim" utilisée dans la convention collective avait une extension plus large que "salaire" ou "salaire régulier" et qu'elle englobait la rémunération des heures supplémentaires. Reprenant l'expression "fiction juridique ou légale" qu'avait utilisée l'employeur pour décrire le fait qu'un employé nommé à un poste par intérim pouvait être rémunéré à un niveau supérieur pendant qu'il remplissait les fonctions de ce poste, l'arbitre a déclaré qu'il ne voyait pas pourquoi une telle "fiction" cesserait de s'appliquer dans le cas du travail supplémentaire — qui est la continuation des heures normales prévues à l'horaire. Par conséquent, si le travail supplémentaire peut être rémunéré en espèces au taux

majoré, il n'y a aucune raison pour que les congés compensatoires ne puissent l'être également.

G-16 Dans *Maskeri* (dossier de la Commission 166-2-16892), la question de la rémunération d'intérim reposait sur le traitement auquel avait droit l'employé pour les heures prises en congé annuel. L'employé en question, dont le congé annuel prolongé avait été autorisé à l'avance, a eu des périodes d'emploi intérimaire interrompues seulement par un congé annuel payé, que l'employeur a tenté de rémunérer au taux applicable au poste d'attache du fonctionnaire, lequel taux était bien entendu inférieur. L'arbitre a reconnu que, sur le plan comptable, un crédit de congé annuel acquis par un employé à un taux donné, mais utilisé plus tard et après que celui-ci a bénéficié d'une promotion, pouvait être considéré comme augmentant le passif non réglé de l'employeur. Selon lui, la convention collective prévoyait qu'un employé acquérait des crédits de congé annuel mensuellement à un taux qui augmentait avec la durée du service continu. En vertu de la convention, d'estimer l'arbitre, il y avait deux façons de rémunérer ces crédits: sous forme d'un paiement en espèces calculé à un taux convenu, ou sous forme d'un congé payé, qu'il a décrit comme le fait de prendre ou d'utiliser un crédit de congé pour une absence durant laquelle l'employé, si ce n'était du consentement de l'employeur, devrait normalement travailler, sans quoi il s'exposerait à une sanction disciplinaire ou à un renvoi. Aux yeux de l'arbitre, l'utilisation de ce crédit, quel que soit le moment où il avait été acquis, garantissait la sécurité de la rémunération quotidienne de l'employé au moment où il était utilisé. Il a donné raison à l'employeur selon qui un employé en vacances ne pouvait être réputé être en train d'exercer les fonctions rattachées à sa nomination intérimaire, mais il a signalé que la raison d'être des congés autorisés était précisément de faire en sorte que le fonctionnaire n'ait pas à être présent au travail ni à exercer ses fonctions pour avoir droit à la protection salariale; prendre un congé autorisé n'a pas pour effet de mettre un terme au droit de l'employé à ses avantages, ni de le détacher de son poste. Conclure autrement pourrait signifier que tout employé qui s'absenterait du travail, même en étant protégé par un congé autorisé, risquerait d'être considéré comme manquant à son devoir et de perdre — selon le caprice de l'employeur — les droits que lui accorde la convention collective.

G-17 Lorsque deux employés ont décidé de changer de quarts et que l'un d'eux ne se présente pas au travail comme entendu, le second doit-il assumer le coût de l'inconvénient qui a été causé à l'employeur? C'est précisément la question qui s'est posée dans

l'affaire *Hopkins* (dossier de la Commission 166-2-17201). Le collègue avec lequel l'employé s'estimant lésé avait changé de quart, conformément aux modalités prévues à la convention collective et avec l'approbation de l'employeur, ne s'est pas présenté au travail. L'employé en cause avait pour sa part déjà respecté son engagement. La procédure d'échange de quarts subordonnait l'approbation de l'échange à la condition que l'employeur n'ait pas à payer d'heures supplémentaires en raison du changement; cependant, l'arbitre a conclu que cette disposition ne s'appliquait pas aux heures supplémentaires payées à un employé appelé à la dernière minute pour remplacer un des employés participant à l'échange. L'arbitre a par ailleurs reconnu que l'employeur pouvait, si le temps le permettait, annuler l'échange et obliger l'employé qui devait initialement effectuer le quart à l'horaire à travailler. Puisqu'en l'occurrence il ne s'était pas prévalu de ce droit, l'échange de quarts autorisé équivalait à un changement d'horaire pour les employés concernés; une fois l'échange approuvé, ceux-ci se trouvaient à assumer la responsabilité de se présenter au travail conformément à l'horaire révisé. L'arbitre a tranché en faveur de l'employé s'estimant lésé, concluant que celui-ci n'aurait pas dû être puni pour ne s'être pas présenté à un quart qui n'était plus le sien.

G-18 Dans *Dinney et autres* (dossiers de la Commission 166-2-16414 à 16421), la question en litige était de savoir si l'employeur pouvait être obligé de verser une prime lorsqu'il modifiait les cycles des postes des employés sans leur consentement. L'affaire concernait les pompiers qui, d'après leur calendrier de travail normal, étaient tenus depuis des années d'effectuer des cycles où alternaient jours de travail et jours de repos, un certain nombre de jours de repos étant prévu tous les six jours. À cause du nombre anormal de demandes de congé et d'absences dues à des cours de formation, l'employeur avait demandé aux employés en cause d'accepter que soit modifié l'horaire de leurs quarts. Lorsque sa demande a été refusée, l'employeur a unilatéralement modifié le cycle des postes et ordonné aux employés de travailler certains jours où ils s'attendaient à être en repos. L'arbitre a reconnu que l'employeur avait agi de bonne foi en cherchant à protéger les nombreux congés qui avaient été accordés, mais il a fait remarquer que les employés avaient subséquemment été tenus de travailler des jours qui auraient été des "jours de repos" selon leur calendrier de travail normal et établi; de plus, les changements avaient été effectués sans qu'on leur donne un avis suffisant aux termes de la convention collective. Par conséquent, en dépit des bonnes intentions de l'employeur, les

employés avaient le droit d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires.

AFFAIRES RENVOYÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

G-19 L'article 98 de la Loi autorise l'employeur ou un agent négociateur à faire respecter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective en demandant à la Commission de rendre une décision à cette fin. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission 169-2-456 et 457), une disposition de la convention collective obligeait l'employeur à donner à l'agent négociateur un avis écrit d'au moins 120 jours lorsqu'il envisageait d'instaurer dans le lieu de travail des transformations techniques qui allaient entraîner des changements importants dans les conditions de travail des membres de l'unité de négociation. L'employeur était en outre tenu de consulter l'agent négociateur au sujet des effets du changement technologique sur les employés en question.

G-20 Le travail de certains employés consistait à recevoir, à assembler, à analyser, à vérifier et à traiter des données. Par le passé, ces employés établissaient simplement la documentation statistique, puis passaient l'information à une autre section, qui s'occupait de l'entrée des données dans les banques informatisées. Afin de rationaliser ses méthodes, l'employeur a décidé d'installer des ordinateurs reliés à son réseau pour les employés en question, leur confiant ainsi la responsabilité d'entrer eux-mêmes les données statistiques qu'ils avaient rassemblées. L'employeur n'a donné un avis de ce changement technique qu'environ trois mois après que les ordinateurs et les nouvelles méthodes furent en place. Il n'a pas consulté l'agent négociateur non plus au sujet des effets du changement technique sur les employés. L'employeur a soutenu qu'il n'était pas tenu de le faire parce que l'installation du matériel n'avait eu aucun effet important sur les conditions de travail des employés.

G-21 La Commission a conclu que le remplacement du papier, de la plume, de l'encre et des calculatrices électroniques par des ordinateurs individuels constituait au contraire un changement sensible dans les conditions de travail des employés. Par conséquent, elle a déclaré que l'employeur avait contrevenu à la convention collective lorsque, sachant qu'il allait instaurer un changement technique dans le milieu de travail, il avait omis de donner le préavis

requis à l'agent négociateur. De plus, elle a ordonné à l'employeur de respecter ses obligations contractuelles à l'avenir, d'amorcer immédiatement des consultations avec l'agent négociateur si tel était le voeu de celui-ci et d'afficher la décision de la Commission à des endroits bien en vue pour une période de 60 jours. Cependant, la Commission a refusé d'ordonner à l'employeur de cesser d'obliger les employés à utiliser le nouveau matériel, puisque les deux parties avaient convenu de favoriser la mise en oeuvre de changements techniques.

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

H-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, dont la teneur suit, énonce les questions qui peuvent ou non faire l'objet d'une décision arbitrale:

> 70.(1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (2) Le paragraphe 56(2) s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.
>
> (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.
>
> (4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

H-2 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection.

— *Proposition selon laquelle les employés reçoivent une copie de leur évaluation de rendement, signent leur évaluation et ont la possibilité d'y inscrire des commentaires (Association des employés du Conseil de recherches et Conseil national de*

recherches du Canada, dossier de la Commission 185-2-332); *(Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, dossier de la Commission 185-13-334);

— *Proposition selon laquelle, lorsque des employés deviennent excédentaires à la suite de changements technologiques, de la sous-traitance de travaux, du manque de travail ou de l'abolition d'une fonction, l'employeur étudie la possibilité de maintenir ces employés en poste et de les recycler (ibid.);*

— *Proposition voulant qu'un comité de classification mixte soit établi (Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, dossier de la Commission 185-18-328);

— *Proposition voulant que les années de travail par poste accumulées soient incluses dans le revenu aux fins du calcul des prestations de retraite (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, dossier de la Commission 185-13-326);

— *Proposition voulant que les employés soient remboursés de leurs frais de déplacement et autres dépenses lorsqu'ils sont en congé de perfectionnement professionnel (ibid.);*

— *Proposition voulant que les employés aient droit à un cours de perfectionnement professionnel par année (ibid.);*

— *Proposition voulant que les employés qui assistent à des conférences parrainées par la direction en dehors des heures de travail soient rémunérés au taux des heures supplémentaires (ibid.);*

— *Proposition qui obligerait l'employeur à donner un préavis de sept jours à tout employé qui doit être affecté à bord d'un navire (Association du groupe de la navigation aérienne et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 185-2-325);

— *Proposition voulant que les employés n'aient à présenter que des registres de présences mensuels pour déclarer leurs congés ou leurs heures supplémentaires (ibid.);*

— *Proposition voulant qu'une politique en matière de discrimination et de harcèlement sexuel soit adoptée (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, dossier de la Commission 185-13-334);

— *Proposition voulant que les employés qui doivent s'absenter de leur domicile en voyage commandé aient droit au remboursement des frais de garde d'enfants (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences humaines - Catégorie Soutien administratif*, dossier de la Commission 185-15-323; *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences humaines - Catégorie Administration et service extérieur*, dossier de la Commission 185-15-322);

— *Proposition voulant que l'employeur offre des services de garde de jour subventionnés ou des allocations pour la garde des enfants (ibid.);*

— *Proposition visant à permettre l'élection d'un représentant sans voix élective qui assisterait aux réunions du comité de parents (Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, catégorie Technique, Base des Forces canadiennes de Kingston*, dossier de la Commission 185-18-320).

H-3 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre partie s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et s'est déclarée compétente:

— *Proposition voulant qu'un régime de congés avec salaire différé soit instauré (Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 185-2-331; *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 185-2-327);

— *Proposition permettant le report et l'épuisement des congés annuels (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, dossier de la Commission 185-13-326);

— *Proposition voulant que les employés bénéficient d'un jour férié ou d'un congé provincial de plus (ibid.); Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale — Groupe Communications (opérateurs, catégorie Soutien administratif*, dossier de la Commission 185-13-321);

— *Proposition concernant l'accumulation de crédits de congé compensatoire et l'exercice de l'option de liquidation (ibid.);*

— *Proposition voulant qu'après cinq ans, soit offerte la possibilité d'obtenir un congé sabbatique financé au moyen d'un régime d'étalement du revenu (ibid.);*

— *Proposition voulant que l'on prenne en considération les périodes de service discontinues, ainsi que le service continu, dans le calcul des périodes de référence prévues dans la convention collective (ibid.);*

— *Proposition permettant l'étalement du revenu pour financer un congé (ibid.);*

— *Proposition voulant que la mention des sous-groupes, qui faisait que les employés n'étaient pas tous traités de la même façon, soit rayée, (Association du groupe de la navigation aérienne et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 185-2-325);

— *Proposition concernant la définition de l'expression "heures supplémentaires" (ibid.);*

— *Proposition voulant qu'une prime soit versée aux employés accomplissant certaines tâches dans un secteur géographique donné (ibid.);*

— *Proposition voulant que la rémunération des heures supplémentaires ne soit pas payée aux employés qui assistent à des conférences (ibid.);*

— *Proposition voulant que les employés ne soient pas rémunérés pour les heures passées à se rendre à des cours, à des séances de formation et à des conférences, à moins qu'ils soient tenus par l'employeur d'y assister (ibid.).*

H-4 L'article 70 de la Loi prévoit, entre autres, que seules les conditions qui ont fait l'objet de négociations avant la demande d'arbitrage peuvent être renvoyées à l'arbitrage. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale - Catégorie Soutien administratif (non-opérateurs)* (dossier de la Commission 185-2-326), les parties ne s'étaient rencontrées que deux fois avant la demande d'arbitrage de l'agent négociateur. À l'audience d'arbitrage, l'employeur a demandé que soient entendues deux propositions qui n'avaient pas fait l'objet de négociations; il a prétendu que la demande d'arbitrage précipitée de l'agent négociateur l'avait empêché de présenter ses propositions à la table de négociation. La Commission lui a donné raison et a permis que les propositions en question soient entendues à l'audience d'arbitrage. La demande de révision que l'agent négociateur a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale a été rejetée, le litige ayant été jugé purement fictif puisque la Commission n'avait admis aucune des propositions de l'employeur. En rejetant la requête, la Cour a formellement refusé de se prononcer sur le bien-fondé de la décision de la Commission (dossier de la Cour A-840-88).

I

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 dispose en outre qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 86(2) dispose que le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations des bureaux de conciliation, compte tenu des adaptations de circonstance. De plus, le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le Président doit déterminer si cette question fait

---

* Le paragraphe 56(2) est ainsi libellé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

(a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

(b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III mentionne la Loi sur la pension de la Fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.)

partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

CONCILIATION EXÉCUTOIRE

I-2 L'article 89 de la Loi dispose que les parties peuvent, à n'importe quel moment avant qu'un bureau de conciliation ait présenté son rapport, accepter d'être liées par les recommandations de celui-ci. Le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont conclu une telle entente concernant 17 unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur. Après que l'agent négociateur eut demandé l'établissement d'un bureau de conciliation, l'employeur a soutenu que certaines questions ne devaient pas être incluses dans le mandat du bureau parce qu'elles contrevenaient à l'article 7 de la Loi. Cet article précise que rien dans la Loi ne doit être interprété comme portant atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

I-3 Dans *Groupe Enseignement, Mandat* (dossier de la Commission 190-2-154)*, le Président avait tenu compte de deux décisions de la Cour d'appel fédérale, qui avaient établi qu'il est possible de faire de propositions violant l'article 7 de la Loi des sujets légitimes de négociation pourvu que l'employeur renonce volontairement aux droits que lui réserve l'article 7 *(Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1986) 72 N.R. 241 et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1987) 76 N.R. 229). Le Président avait conclu que rien, en droit, n'empêchait que ces propositions soient renvoyées à un bureau de conciliation, puisque celui-ci n'avait que le pouvoir de faire des recommandations qui ne liaient ni l'une ni l'autre des parties.

I-4 L'employeur a fait valoir que les circonstances étaient différentes en l'espèce, en ce sens que les parties avaient opté pour la conciliation exécutoire en vertu de l'article 89 de la Loi et que, par conséquent, toute recommandation du bureau de conciliation les liaient. L'agent négociateur, en revanche, a soutenu qu'en concluant une entente en vertu de l'article 89 de la Loi, l'employeur avait

---

* Voir le Rapport annuel de 1987-1988, paragraphes I-5 et I-6

volontairement renoncé aux prérogatives que lui réservait l'article 7 de la Loi. Le Président a donné raison à l'agent négociateur et a renvoyé au bureau de conciliation toutes les propositions auxquelles l'employeur s'était opposé uniquement parce qu'elles contrevenaient à l'article 7 de la Loi *(Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, Négociations à multiples unités, Mandat du bureau de conciliation,* dossiers de la Commission 190-2-161 à 190-2-177.)

I-5 L'employeur a présenté une requête en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale en vue d'obtenir un bref de *certiorari* visant à faire annuler la décision du Président en ce qui concerne uniquement l'article 7 de la Loi. En temps utile, le juge Teitelbaum a délivré le bref demandé; il a jugé que l'employeur, lorsqu'il avait convenu d'être lié par les recommandations du bureau de conciliation, n'avait pas renoncé aux droits que lui accorde l'article 7 de la Loi. Par conséquent, le Président était tenu de décider si certaines propositions litigieuses contrevenaient à l'article 7 et, si tel était le cas, de ne pas les renvoyer au bureau de conciliation *(Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le procureur général du Canada, et Ian Deans et autres,* dossier de la Cour T-915-88).

QUESTION NÉGOCIABLE

I-6 La proposition suivante de l'agent négociateur à laquelle l'employeur s'est opposé a été jugée négociable:

— *Proposition précisant que toutes les heures de travail seront attribuées aux employés membres de l'unité de négociation*

Comme la seule raison pour laquelle l'employeur s'était opposé au renvoi de cette proposition au bureau de conciliation était qu'elle contrevenait à l'article 7 de la Loi, la proposition a été incluse dans le mandat du bureau *(Catégorie Exploitation, BFC de Saint-Jean, Mandat,* dossier de la Commission 190-18-209).

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

I-7 Les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles l'employeur s'est opposé ont été jugées non négociables:

— *Proposition obligeant l'employeur à donner un préavis de 12 mois de toute mise en disponibilité ou à verser une indemnité équivalente*

Cette proposition a trait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant la mise en disponibilité des employés, en contravention du paragraphe 86(3) de la Loi *(Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, Négociations à unités multiples, Mandat du bureau de conciliation,* dossiers de la Commission 190-2-161 à 190-2-177);

— *Proposition précisant que l'accréditation actuelle obligatoire dans une province ou un territoire est requise pour détenir un emploi continu*

Cette proposition concerne les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination des employés, ce qui va à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi. En outre, elle porterait atteinte au droit que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accorde à la Commission de la Fonction publique de nommer des personnes à des postes au sein de la fonction publique, en contravention de l'alinéa 56(2)*b*) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique *(ibid.)*.

— *Proposition rendant obligatoire l'approbation de l'agent négociateur avant qu'un employé ne puisse abandonner un grief concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale*

Cette proposition nécessiterait la modification des articles 90 et 91 de la Loi et contreviendrait à l'alinéa 56(2)*a) (ibid.)*;

— *Proposition accordant aux employés le droit de refuser de traverser une ligne de piquetage dans certaines circonstances et obligeant l'employeur à leur accorder un congé payé pour la période en question*

La proposition pourrait avoir pour effet de sanctionner la participation des employés membres de l'unité de négociation à une grève, en contravention de l'article 101 de la Loi; par conséquent, elle contrevient à l'interdiction contenue à l'alinéa 56(2)*a)* de la Loi *(ibid.)*;

— *Proposition disposant qu'un employé a droit à une appréciation juste et raisonnable et que les appréciations de rendement seront effectuées une fois l'an*

Comme la proposition a trait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant l'évaluation des employés, elle viole le paragraphe 86(3) de la Loi *(ibid.)*;

— *Proposition précisant que toute réduction du nombre de fonctionnaires au sein de l'unité de négociation ne s'effectuera que par l'attrition volontaire, sauf dans des circonstances exceptionnelles convenues par les parties*

Cette proposition porterait atteinte au droit que l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accorde au sous-chef de mettre des employés en disponibilité; par conséquent, elle va à l'encontre de l'interdiction prévue à l'alinéa 56(2)*b)* de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique *(ibid.)*;

— *Proposition voulant que dans l'éventualité d'une mise en disponibilité, si deux employés ou plus sont jugés relativement égaux dans l'ordre du mérite à rebours, l'ancienneté soit le facteur déterminant*

Cette proposition concerne les normes, les procédures ou les méthodes régissant la mise en disponibilité des employés et va donc à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi *(ibid.)*;

— *Proposition établissant les qualités requises pour être nommé à un poste au sein du groupe Recherche scientifique et les circonstances dans lesquelles un chercheur scientifique peut être promu d'un niveau à l'autre au sein de l'unité de négociation*

Comme cette proposition porte sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination et l'avancement des employés, elle contrevient au paragraphe 86(3) de la Loi *(ibid.)*;

— *Proposition établissant les qualités requises pour être nommé à certains postes*

Cette proposition concerne une norme relative à la nomination et va donc à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi *(Catégorie Exploitation, BFC de Calgary, Mandat*, dossier de la Commission 190-18-206).

J

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 L'article 79 prévoit, entre autres, que dans les 20 jours après qu'il a reçu un avis de négocier, l'employeur doit fournir à la Commission une liste des employés membres de l'unité de négociation qu'il considère comme employés désignés. Dans un cas, l'employeur avait présenté les listes pour un certain nombre d'unités de négociation trois jours en retard. La Commission avait accepté les listes, jugeant que le délai prévu à l'article 79 était indicatif et non obligatoire. Statuant sur une requête de l'agent négociateur fondée sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, le juge Hugessen de la Cour d'appel fédérale a conclu qu'il semblerait:

> [...] beaucoup plus raisonnable d'interpréter l'article 79 comme permettant à l'employeur de soumettre une liste dans le délai prescrit et comme sous-entendant que, s'il ne la présente pas dans les délais prévus, les parties sont présumées avoir convenu qu'il ne doit pas y avoir d'employés désignés au sein de l'unité de négociation concernée.

Bien qu'elle ait décidé que les listes devaient être remises dans le délai de 20 jours prescrit, la Cour a fait remarquer que:

> [...] l'employeur n'a pas essayé de justifier le dépôt tardif et, par conséquent, je n'écarte pas la possibilité que la Commission pourrait, dans certaines circonstances et si l'on démontre l'existence d'une raison valable, relever le gouvernement des conséquences de son défaut.

(Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor, dossier de la Cour A-672-88. Voir aussi les paragraphes F-1 à F-4.)

J-2 Dans l'affaire *Saveland et le Conseil du Trésor* (dossier de la Cour A-854-88), la Cour d'appel fédérale, annulant une décision d'un arbitre, a jugé que l'acceptation d'un poste contractuel par un employé nommé pour une période indéterminée et déclaré

excédentaire n'empêche pas ce dernier de recourir au recyclage offert pour d'autres postes dotés pour une période indéterminée, conformément à la politique concernant le réaménagement des effectifs. La Cour a en outre conclu "qu'il incombe aux ministères en cause de justifier leur décision de ne pas [...] fournir [à un employé] un programme de recyclage".

J-3 Lorsqu'il y a lieu, compte tenu de la nature de la faute de conduite en cause, la Commission peut ordonner la mutation d'un employé à un emploi comparable au lieu de le réintégrer dans son ancien poste. Dans *Le procureur général du Canada c. Tourigny* (dossier de la Cour A-595-88), l'employé s'estimant lésé avait été congédié pour harcèlement sexuel à un Centre d'emploi du Canada. L'arbitre de la Commission, après avoir conclu qu'une longue suspension constituait une sanction plus appropriée que le congédiement, était conscient que des problèmes risquaient de surgir si l'employé était réintégré dans son ancien poste au même centre d'emploi. Par conséquent, il a accordé un délai fixe à l'employeur pour qu'il trouve à l'employé un emploi semblable dans un autre Centre d'emploi du Canada de la même région. Appelée à déterminer l'interprétation à accorder à l'ordonnance, la Cour a approuvé cette solution en vertu de laquelle l'omission de l'employeur d'exercer l'option aurait entraîné la réintégration de l'employé dans son ancien poste.

K

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 86

K-1 Au cours de l'année, 28 décisions d'agents de sécurité ont été renvoyées à la Commission en vertu du paragraphe 86(5) de la Partie IV du Code canadien du travail. Une affaire de ce genre a été reportée de l'année précédente.

K-2 Dans l'affaire reportée, un agent de correction avait allégué qu'il était dangereux de travailler dans une bibliothèque d'un pénitencier la fin de semaine en compagnie d'un bibliothécaire n'ayant pas la formation d'un agent de sécurité. Confirmant la décision de l'agent de sécurité, la Commission a jugé qu'un employé ne peut refuser de travailler en invoquant un danger inhérent à son emploi.

K-3 Après avoir tenu des audiences, la Commission a confirmé les décisions des agents de sécurité selon lesquelles les employés suivants n'avaient pas le droit de refuser de travailler, puisqu'il n'existait pas de danger:

— *des agents de correction qui avaient allégué que des objets trouvés dans un établissement à sécurité maximum pouvaient être façonnés en un fusil;*

— *un employé du ministère de la Défense nationale affecté à une base des Forces canadiennes qui avait allégué que les méthodes de "ravitaillement à chaud" des aéronefs à réaction constituaient un danger pour lui;*

— *un employé de la GRC qui avait allégué que les fumées et odeurs présentes au lieu de travail représentaient un danger;*

— *une infirmière travaillant dans un centre psychiatrique d'un pénitencier qui avait allégué que les rondes qu'elle devait effectuer dans une aire où les cellules des détenus étaient ouvertes constituaient un danger pour elle;*

— *un agent de correction qui avait allégué que le fait d'escorter des détenus de l'aéroport au centre psychiatrique constituait un danger pour lui;*

— *un pompier qui avait allégué que le nettoyage du matériel de sécurité en cas d'incendie selon les instructions de l'employeur représentait un danger pour lui;*

— *certains agents des douanes qui avaient refusé de travailler à un pont international parce qu'ils craignaient que certains membres d'une réserve indienne deviennent violents;*

— *une employée du ministère de la Défense nationale qui avait allégué qu'à cause des conditions existant au lieu de travail, elle éprouvait de l'irritation cutanée, des sensations de brûlure et d'inflammation aux yeux, des maux de gorge et des difficultés respiratoires.*

K-4 Le rapport de l'agent de sécurité n'a pas été confirmé dans une affaire où 33 employés avaient allégué que la mauvaise qualité de l'air dans l'immeuble où ils travaillaient les rendait malades. À la suite d'une audience, la Commission a ordonné à l'employeur d'apporter certains correctifs. Par la suite, l'employeur a renvoyé la décision à la Cour d'appel fédérale.

K-5 La Commission a entendu une autre affaire dans laquelle un inspecteur des produits primaires avait allégué que le poids et la présentation des dindons mâles sur la chaîne d'inspection, après l'abattage, constituaient un danger pour sa santé. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

K-6 Deux renvois ont été retirés après le début des audiences, un autre l'a été avant qu'une audience ne soit tenue et les deux affaires restantes devaient être entendues au début de la nouvelle année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 90

K-7 En vertu de l'article 90, un employé peut saisir la Commission d'une plainte alléguant que l'employeur a pris des mesures contre lui en contravention de certaines dispositions du Code.

K-8 Treize des 15 plaintes qui avaient été présentées ensemble et reportées à l'année à l'étude ont été retirées au début de l'audience commune. Dans une autre affaire, qui avait été entendue à la fin de l'année précédente, un agent des douanes avait allégué que les conditions de circulation à un pont international représentaient un danger pour lui et que, bien que son refus de travailler fût conforme aux dispositions du Code, l'employeur lui avait quand même infligé une mesure disciplinaire. La Commission a jugé que l'employeur ignorait que le plaignant avait l'intention d'invoquer les dispositions du Code concernant la santé et la sécurité au travail et que la mesure disciplinaire avait été appliquée à la suite du refus de l'employé d'obéir à un ordre. L'autre affaire reportée de l'année précédente, mettant en cause trois employés, a été retirée.

K-9 Dans une des quatre plaintes reçues au cours de l'année, un employé a allégué qu'il avait obtenu une cote inférieure dans son évaluation de rendement parce qu'il avait cessé de remplir des sacs de sable à un dépotoir d'une base des Forces canadiennes. La Commission, ne trouvant aucun lien entre l'incident et l'évaluation, a rejeté la plainte. Dans une autre plainte, une employée avait allégué qu'un supérieur avait tenu des propos offensants et menaçants à son endroit parce qu'elle avait précédemment refusé de travailler, conformément aux dispositions du Code. L'affaire a été entendue et la décision était sur le point d'être rendue à la fin de l'année. Une troisième plainte devait être entendue au début de la nouvelle année et la dernière était en instance.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Pour s'assurer que les données obtenues soient à jour, le Bureau obtient la plupart d'entre elles au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Les organismes participants reçoivent les rapports faisant état des constatations de ces enquêtes et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur, tableaux qui renferment des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu deux réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres

supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. En plus des réunions ordinaires du CCRT, le sous-comité technique a rencontré à plusieurs reprises les parties intéressées en vue de régler les problèmes qui se posaient et de discuter des questions techniques résultant de la mise en oeuvre des programmes. Ces réunions sont présidées par des cadres supérieurs du Bureau.

L-4 Après avoir tenté à plusieurs reprises de régler les problèmes découlant de l'enquête sur les vérificateurs, notamment au moyen de discussions avec les parties à la négociation et les participants à l'enquête (à savoir des firmes de comptabilité publique), le Bureau a décidé d'abandonner la partie de l'enquête visant le secteur privé.

L-5 Un élément primordial permettant d'obtenir des données de qualité sur la rémunération est l'établissement et le maintien d'échantillons techniquement valables qui sont tirés d'un univers reconnu et qui permettent d'établir des comparaisons entre les emplois de la fonction publique et ceux des autres secteurs. Après trois années de discussions intensives sur ce point critique, le Bureau a arrêté les lignes directrices et les principes généraux, et notamment les critères de sélection des échantillons, la détermination de l'univers du BRT, l'examen des modalités de sélection des échantillons, les critères à employer en vue de l'élaboration générale de l'enquête, le maintien des échantillons existants et les critères permettant d'établir de nouveaux échantillons. Cette méthode sera utilisée au cours de l'année à venir et servira de fondement en vue de l'établissement et du maintien de tous les échantillons du Bureau. En plus des critères généraux d'échantillonnage, des critères particuliers seront au besoin appliqués à chaque programme d'enquêtes.

L-6 Une nouvelle enquête sur certains groupes d'entretien, de métiers et de services a été remise à plus tard en attendant que des critères généraux d'échantillonnage soient adoptés. Cette enquête doit viser 17 classes; elle fournira des données sur le marché canadien du travail à l'égard d'une population d'environ 22 000 fonctionnaires fédéraux.

L-7 Au cours de l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a effectué plusieurs examens internes des particularités des diverses

classes professionnelles qui servent à l'appariement des postes. Dans la plupart des cas, ces examens résultaient des nouvelles normes de classification de l'administration fédérale. À l'automne de 1988, les particularités du groupe Gestion des finances ont été modifiées de fond en comble de façon qu'elles correspondent aux postes existant dans les organismes de l'échantillon; les résultats ont été publiés au printemps de 1989. À la fin de l'année, les nouvelles particularités s'appliquant aux bibliothécaires, aux photographes et aux mécaniciens de machines fixes ont été soumises aux parties à la négociation en vue d'un examen. Ces nouvelles particularités doivent être utilisées dans le cadre des enquêtes menées en 1989. Cette année, deux examens sommaires ont été effectués, lesquels étaient destinés à confirmer la validité de l'enquête concernant les préposés aux communications et de l'enquête concernant les mécanographes-polycopistes.

PROGRAMMES À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-8 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-9 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II (système informatisé de collecte de données sur la rémunération), publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août, contiennent des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août et qui a trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié. À la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme automatisé d'enquête sur la rémunération. De plus, un rapport portant sur les taux de rémunération des enseignants des

niveaux primaire et secondaire, lequel ne fait pas partie du système informatique de données sur la rémunération, a été publié.

L-10 Le Bureau a publié une série de rapports concernant l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, lesquels fournissent des renseignements sur 34 avantages et conditions de travail s'appliquant à trois catégories d'emplois existant au sein des organismes des différents secteurs d'activité économique, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. La liste de ces avantages et conditions de travail, de même que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 13. Parallèlement à cette enquête, et à partir du même échantillon, le Bureau a également publié son troisième rapport d'enquête sur la santé et la sécurité au travail.

L-11 Les parties à la négociation collective ont demandé au Bureau de mettre à jour les renseignements sur neuf avantages et conditions de travail, à titre de supplément des constatations de l'enquête de 1988. Ce rapport, dont la date d'effet est janvier 1989, renferme des données sur la fréquence et sur les caractéristiques des conditions de travail et avantages suivants, à savoir: les régimes officiels de congés de maladie payés, les jours fériés payés, les congés annuels payés, les congés pour raisons de convenance personnelle et les congés parentaux, les périodes de repos payées, les régimes de congé d'études, les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires et la rémunération du travail par poste.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-12 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Dans le cadre de ce programme, le Bureau de recherches sur les traitements a mené une enquête sur certains grades des corps de police, laquelle est destinée à servir à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. De plus, le Bureau a publié des rapports sur les taux de rémunération des professeurs d'université ainsi que sur ceux des agents de l'organisation et des méthodes; il en a fait de même pour les avocats en se fondant sur l'année de leur admission au barreau.

L-13 En janvier 1989, le Bureau a publié les taux de début prévus à l'égard des diplômés des universités et des collèges communautaires

de 1989. Les taux effectivement accordés devaient faire l'objet d'une enquête en juin 1989.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LA RÉMUNÉRATION

L-14 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et sur les taux de traitements qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada" et "La Composition de la Fonction publique du Canada" contiennent des renseignements par groupe professionnel et par niveau. L'"Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale" contient des données sur un grand nombre de clauses des conventions. Une autre publication, intitulée "Résumés d'entente", fait état des modifications apportées aux taux de traitements prévus par les nouvelles conventions collectives. Le "Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation" et le "Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales" portent sur des questions examinées par les arbitres ou par les bureaux de conciliation.

L-15 Le Bureau encourage les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à diverses enquêtes sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été appariées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-16 Pour encourager les participants à collaborer et pour se tenir au fait de l'évolution du monde de la rémunération, les agents du Bureau jouent un rôle actif au sein d'organismes canadiens comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Ses

cadres supérieurs participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération et assistent aux conférences et aux réunions de la Canadian Compensation Association. Les agents du Bureau font des exposés sur les programmes et les méthodes d'enquête de celui-ci d'un bout à l'autre du pays de façon à améliorer les connaissances techniques et la qualité de la contribution des participants.

L-17 Pour encourager la participation à ses activités et supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau collabore aux enquêtes menées par divers groupes ou associations de l'extérieur. Cette année, avec l'accord des organismes participants, le Bureau a examiné les données recueillies par Statistique Canada en ce qui concerne les salaires touchés par les professeurs d'un certain nombre d'universités. Toujours avec l'accord des participants, le Bureau a fourni des renseignements au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail de l'administration provinciale du Québec, au sujet de certains avantages et de certaines conditions de travail s'appliquant dans des établissements du Québec faisant partie des échantillons du Centre et du Bureau. Il a également fourni son expertise professionnelle et technique en vue d'aider le Centre dans sa deuxième enquête sur les avantages.

APPENDICE

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
2. Méthode de règlement des différends
3. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8. Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1984 au 31 mars 1989
9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1984 à 1989
10. Différends renvoyés à l'arbitrage
11. Conciliation, médiation et examens, 1988-1989
12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
13. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1988-1989 s'arrêtent au 31 mars 1989. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Préposés aux brevets Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense Vérification	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie Chauffage, force motrice et opération de machines fixes — surveillants — non-surveillants Commis aux écritures et aux règlements Communications Dessin et illustrations	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur

Unité de négociation	Agent négociateur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie Exploitation Catégorie Soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Achat et approvisionnement Catégorie Exploitation — surveillants — non-surveillants Catégorie Technique Commis et mécanographie Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement des données	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie Administration et service extérieur Catégorie Exploitation Catégorie Scientifique et Professionnelle — ingénieurs professionnels Catégorie Soutien administratif — opérateurs — non-opérateurs Catégorie Technique	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie Administration et Service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie Exploitation — Manoeuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie Scientifique et Professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie Administration et Service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
— Gestion des systèmes d'ordinateurs — Services administratifs — Services d'information — Services financiers Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement des données	
(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagotville Catégorie Technique — BFC de Calgary Catégorie Soutien administratif — BFC de Chilliwack Catégorie Soutien administratif — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie Exploitation — BFC de Kingston Catégorie Soutien administratif — BFC de Kingston Catégorie Technique — BFC de Kingston Catégorie Exploitation — BFC de Mont Apica Catégorie Exploitation — BFC de Montréal Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa Catégorie Technique — BFC d'Ottawa Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie Technique — QGDN Ottawa Catégorie Exploitation — CMDN Ottawa Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie Exploitation — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Chatham Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood Catégorie Exploitation — BFC de Halifax Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Borden Catégorie Exploitation — BFC de North Bay Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)
Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Comox	
Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt	
(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie Administration et service extérieur Catégorie Scientifique et Professionnelle Catégorie Soutien administratif	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Commis aux écritures et aux règlements Communications Mécanographie Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Actuariat Catégorie Administration et Service extérieur Catégorie Commerce	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Interviewers principaux et interviewers	Alliance de la Fonction publique du Canada

2

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends
Alliance de la Fonction publique du Canada	163 653	83	28A 55C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	23 856	37	13A 23C 1?
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 834	1	C
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 454	1	A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1 842	1	C
Association des employés du Conseil de recherches	1 679	9	A
Guilde de la marine marchande du Canada	1 405	1	A
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 213	1	A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 212	1	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 060	1	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 047	4	C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	865	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	807	1	C

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	587	7	A
Association du groupe de la navigation aérienne	554	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	321	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)	318	3	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	226	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	185	3	A
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)	113	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	92	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	75	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	39	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	35	1	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	24	1	A
TOTAL	**206 496**	**165**	**77A 87C 1?**

*A — Arbitrage
C — Conciliation
? — À déterminer

3

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	29	21 064	2 227	23 291	9,56
Administration et service extérieur	10	47 389	7 224	54 613	13,23
Technique	13	26 113	862	26 972	3,20
Soutien administratif	5	64 731	4 044	68 775	5,88
Exploitation	2[1]	39 211	309	39 520	0,78
TOTAL	**78**	**198 508**	**14 666**	**213 174**	**6,88 %**

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	26	16 317	2 016	18 333	11,00
	Admin. et serv. ext.	2	5 836	182	6 018	3,02
AFPC	Scientifique et prof.	2	2 293	149	2 442	6,10
	Admin. et serv. ext.	6	39 476	6 870	46 346	14,82
	Technique	8	18 265	389	18 654	2,09
	Soutien administratif	5	64 731	4 044	68 775	5,88
	Exploitation	17	36 214	210	36 424	0,58
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 060	78	1 138	6,85
ACCTA	Technique	1	1 842	156	1 998	7,81
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 834	109	2 943	3,70
GMMC	Technique	1	1 405	128	1 533	8,35
CUAG	Exploitation	1	865	7	872	0,80
ACECM	Exploitation	1	113	0	113	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 212	57	1 269	4,49
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	807	35	842	4,16
AESS	Scientifique et prof.	1	2 454	62	2 516	2,46
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 017	94	1 111	8,47
ACPER	Technique	1	1 213	24	1 237	1,94
AGNA	Technique	1	554	56	610	9,18
TOTAL		**78**	**198 508**	**14 666**	**213 174**	**6,88 %**

5

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	17	4	21	19,05
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	142	29	171	16,96
SGCT	Technique	1	321	11	332	3,31
SCFP (section locale 2656)	Soutien administratif	1	173	39	212	18,40
SCFP (section locale 2656)	Exploitation	1	53	1	54	1,85
TOTAL		5	706	84	790	10,63 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 294	20	1 314	1,52
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	52	1	53	1,89
AECR	Admin. et serv. ext.	3	146	17	163	10,43
AECR	Technique	1	833	2	835	0,24
AECR	Soutien administratif	3	492	66	558	11,83
AECR	Exploitation	2	208	0	208	0,00
TOTAL		13	3 025	106	3 131	3,39 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	421	8	429	1,86
AFPC	Technique	1	106	0	106	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	33	0	33	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	142	12	154	7,79
AFPC	Exploitation	1	29	0	29	0,00
AFPC	Scientifique et prof. (ingénieurs prof.)	1	62	0	62	0,00
TOTAL		6	793	20	813	2,46 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	189	0	189	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	28	11	39	28,21
AFPC	Soutien administratif	1	93	29	122	23,77
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	310	40	350	11,43 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	41	4	45	8,89
AFPC	Soutien administratif	1	39	2	41	4,88
TOTAL		2	80	6	86	6,98 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif — BFC de Bagotville	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Bagotville	1	25	0	25	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC de Borden	1	181	1	182	0,55
STACA (section locale 397)	Exploitation — BFC de Calgary	1	39	0	39	0,00
AFPC	Technique — BFC de Calgary	1	13	0	13	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Chatham	1	17	1	18	5,56
AFPC	Soutien administratif — BFC de Chilliwack	1	10	0	10	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Chilliwack	1	75	1	76	1,32
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC de Comox	1	52	0	52	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Cornwallis	1	75	0	75	0,00
UTUAC (section locale 401)	Exploitation — BFC d'Edmonton	1	35	0	35	0,00
UTUAC (section locale 1518)	Exploitation — BFC d'Esquimalt	1	58	6	64	9,38
AFPC	Soutien administratif — BFC de Gagetown	1	10	1	11	9,09
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Gagetown	1	136	3	139	2,16

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif — BFC de Goose Bay	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Goose Bay	1	61	0	61	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Greenwood	1	133	1	134	0,75
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Halifax	1	151	9	160	5,63
AFPC	Soutien administratif — BFC de Kingston	1	14	1	15	6,67
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	80	0	80	0,00
AFPC	Technique — BFC de Kingston	1	4	0	4	0,00
AFPC	Exploitation BFC de Mont Apica	1	2	0	2	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Montréal	1	32	0	32	0,00
UTUAC (section locale 1400)	Exploitation — BFC de Moose Jaw	1	24	3	27	11,11
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC de North Bay	1	12	0	12	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC d'Ottawa	1	27	0	27	0,00
UTUAC (section locale 175)	Exploitation — BFC d'Ottawa	1	125	2	127	1,57
AFPC	Technique — BFC d'Ottawa	1	9	0	9	0,00
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	27	2	29	6,90
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation — CMDN Ottawa	1	14	2	16	12,50
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	120	0	120	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Saint-Jean	1	50	0	50	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Shearwater	1	39	2	41	4,88
STACM (section locale 832)	Exploitation — BFC de Shilo	1	75	0	75	0,00
UTUAC (section locale 1973)	Exploitation — BFC de Summerside	1	36	0	36	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif — BFC de Toronto	1	4	0	4	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Toronto	1	18	0	18	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Trenton	1	13	0	13	0,00
UTUAC (section locale 1979)	Exploitation — BFC de Trenton	1	92	0	92	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Valcartier	1	13	4	17	23,53
AFPC	Exploitation — BFC de Valcartier	1	110	5	115	4,35
TOTAL		44	2 048	45	2 093	2,15 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	14	3	17	17,65
SCEPT	Soutien administratif	1	12	4	16	25,00
SCEPT	Scientifique et prof.	1	4	0	4	0,00
TOTAL		3	30	7	37	18,92 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	22	4	26	15,38 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
IPFPC	Actuariat	1	22	2	24	8,33
AFPC	Soutien administratif	1	43	15	58	25,86
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	41	8	49	16,33
IPFPC	Commerce	1	135	6	141	4,26
TOTAL		4	241	31	272	11,40 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES						
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	243	0	243	0,00
TOTAL		**83**	**7 498**	**343**	**7 841**	**4,37 %**

6

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Achat et approvisionnement	2 088	AFPC
Actuariat	3	IPFPC
Administration des programmes	24 328	AFPC
Agriculture	274	IPFPC
Art dentaire	30	IPFPC
Bibliothéconomie	486	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
— surveillants	188	AFPC
— non-surveillants	1 517	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	49 465	AFPC
Communications	594	AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	1 842	ACCTA
Dessin et illustrations	1 589	AFPC
Électronique	2 834	FIOE (section locale 2228)
Enseignement	1 807	AFPC
Équipages de navire		
— surveillants	41	AFPC
— non-surveillants	2 247	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	33	IPFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	98	AFPC
— non-surveillants	162	AFPC
Génie et arpentage	2 664	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3 981	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 711	AFPC
Inspection technique	1 405	AFPC
Manoeuvres et hommes de métier		
— surveillants	1 703	AFPC
— non-surveillants	13 119	AFPC
Mathématiques	205	IPFPC
Mécanographie	327	AFPC
Médecine vétérinaire	627	IPFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Pharmacie	63	IPFPC
Photographie	139	AFPC
Pompiers		
— surveillants	200	AFPC
— non-surveillants	1 100	AFPC
Programmes de bien-être social	1 473	AFPC
Psychologie	139	IPFPC
Recherche historique	291	IPFPC
Recherche scientifique	2 033	IPFPC
Réglementation scientifique	465	IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 212	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	807	CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 127	IPFPC
Sciences domestiques	40	IPFPC
Sciences forestières	148	IPFPC
Sciences infirmières	1 528	IPFPC
Sciences physiques	881	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 635	AFPC
Service social	110	IPFPC
Services administratifs	8 173	AFPC
Services correctionnels		
— surveillants	534	AFPC
— non-surveillants	4 396	AFPC
Services d'imprimerie		
— surveillants	73	AFPC
Services d'imprimerie		
— non-surveillants	865	CUAG
Services d'information	1 249	AFPC
Services divers		
— surveillants	1 299	AFPC
— non-surveillants	8 207	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	77	AFPC
— non-surveillants	1 253	AFPC
Services scientifiques de la défense	532	IPFPC
Soutien de l'enseignement	27	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 183	AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 050	AFPC
Techniciens divers	3 161	AFPC
Traitement des données	2 710	AFPC
Traduction	1 017	SCEPT
	182 565	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil national de recherches		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 234	IPFPC
Bibliothéconomie	60	IPFPC
Traduction	6	IPFPC
	1 300	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie Exploitation — Certains employés	0	AFPC
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville	25	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie Technique — BFC de Calgary	13	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Gagetown	10	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Mont Apica	2	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Montréal	32	AFPC
Catégorie Technique — BFC d'Ottawa	9	AFPC
Catégorie Exploitation — CMDN d'Ottawa	14	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa	120	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa	12	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean	50	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Toronto	18	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	4	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier	110	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	13	AFPC
	440	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
Catégorie Administration et Service extérieur	14	SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle	4	SCEPT
Catégorie Soutien administratif	12	SCEPT
	30	
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières		
Catégorie Soutien administratif	43	AFPC
Employeur: Opérations des enquêtes statistiques		
Interviewers principaux et interviewers	243	AFPC
TOTAL	**184 621**	

7

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Affaires extérieures	1 060	APASE
Architecture et urbanisme	307	IPFPC
Chefs d'équipe	113	ACECM (Est)
Chimie	403	IPFPC
Commerce	1 855	IPFPC
Droit	34	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 454	AESS
Gestion des finances	2 165	AFPC
Médecine	203	IPFPC
Météorologie	597	IPFPC
Navigation aérienne	554	AGNA
Officiers de navire	1 405	GMMC
Préposés aux brevets	122	IPFPC
Radiotélégraphie	1 213	ACPER
	12 485	
Employeur: Office national du film		
Catégorie Administration et Service extérieur	142	IPFPC
Catégorie Exploitation	53	SCFP (section locale 2656)
Catégorie Scientifique et Professionnelle	17	IPFPC
Catégorie Soutien administratif	173	SCFP (section locale 2656)
Catégorie Technique	321	SGCT
	706	
Employeur: Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	25	AECR
Catégorie Exploitation		
— surveillants	22	AECR
— non-surveillants	186	AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie technique	833	AECR
Commis et mécanographie	347	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	81	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	122	AECR
Services administratifs	40	AECR
Services d'information	46	IPFPC
Traitement des données	23	AECR
	1 725	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications — ministère de la Défense nationale		
Catégorie Administration et Service extérieur	421	AFPC
Catégorie Exploitation	29	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels	62	AFPC
Catégorie Soutien administratif — Certains employés (non-opérateurs)	142	AFPC
— Certains employés (opérateurs)	33	AFPC
Catégorie Technique	106	AFPC
	793	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie Administration et Service extérieur — Certains employés	28	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	189	AFPC
Catégorie Soutien administratif — Certains employés	93	AFPC
	310	
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie Administration et Service extérieur — Services administratifs — Services financiers — Services d'information — Administration des programmes — Gestion des systèmes d'ordinateurs et les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions	41	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement des données	39	AFPC
	80	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie Exploitation — BFC de Borden	181	UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary	39	STACA (section locale 397)
Catégorie Exploitation — BFC de Chatham	17	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack	75	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Soutien administratif — BFC de Chilliwack	10	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Comox	52	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis	75	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton	35	UTUAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt	58	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown	136	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Goose Bay	61	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay	6	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood	133	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	151	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	80	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Kingston	14	AFPC
Catégorie Technique — BFC de Kingston	4	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	24	UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC de North Bay	12	UTUAC (section locale 175)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie Technique — QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	125	UEC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa	27	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater	39	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	75	STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	36	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	92	UTUAC (section locale 1979)
Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton	13	AFPC
	1 608	
Employeur: Conseil de recherches médicales		
Catégorie Soutien administratif	22	AFPC
Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité		
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie	490	AFPC
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières		
Actuariat	22	IPFPC
Catégorie Administration et Service extérieur	41	IPFPC
Catégorie Commerce	135	IPFPC
	198	
TOTAL	**18 417**	

8

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1984 au 31 mars 1989

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1988-1989	797	229	10	1036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 1989				
	12 010	**6 613**	**470**	**19 092**

9

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1984 à 1989

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1989-1990	725			
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	852	707	1 559	935
1984-1985	2 567	469	3 036	2 184

10

Différends renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées avant l'audience	Décisions arbitrales	Affaires reportées à l'année financière suivante
Affaires reportées de 1987-1988					
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	UTUAC* (1400)	PFNP	X		
Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton	AFPC*	PFNP	X		
Catégorie Technique — BFC de Kingston	AFPC*	PNFP		X	
Catégorie Soutien administratif	AFPC*	CRSH		X	
Catégorie Administration et Service extérieur	AFPC*	CRSH		X	
Catégorie Soutien administratif (opérateurs)	AFPC*	CST		X	
Catégorie Soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST		X	
Navigation aérienne	AGNA*	CT		X	
Affaires présentées en 1988-1989					
Commerce	IPFPC*	CT		X	
Économique, Sociologie et Statistique	AESS*	CT	X		
Catégories Soutien administratif, Technique et Exploitation	AFPC*	PNFP		X	
Catégorie Soutien administratif	AFPC*	CRM		X	
Chimie	IPFPC*	TB		X	
Commis aux écritures et aux règlements	AECR	CNR*		X	
Sous-groupe préposés aux brevets	IPFPC*	TB		X	
Catégorie Administration et Service extérieur	AFPC*	TB		X	

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

11

Conciliation, médiation et examens, 1987-1988

		Unités de négociation touchées
A. CONCILIATEURS		
Demandes présentées		
— par les employeurs	4	4
— par les agents négociateurs	31	38
Aucune demande officielle	6	8
Demandes reportées	4	4
TOTAL	**45**	**54**
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	34	41
Règlements partiels	3	5
Aucun règlement	5	5
Aucune nomination	2	2
Procédures en cours	1	1
TOTAL	**45**	**54**
B. BUREAUX DE CONCILIATION		
Demandes présentées		
— par les employeurs	4	5
— par les agents négociateurs	28	35
— par les deux (conjointement)	-	-
Demandes reportées	18	18
TOTAL	**50**	**58**
Règlements conclus avant l'audience	1	1
Règlements conclus avec l'aide du bureau	1	1
Rapports publiés	18	18
Nomination du bureau imminente	30	38
TOTAL	**50**	**58**

		Unités de négociation touchées
C. MÉDIATEURS		
Règlement avec l'aide d'un médiateur	2	2
Aucun règlement	1	1
Nomination imminente	1	1
NOMBRE TOTAL DE MÉDIATEURS NOMMÉS	4	4
D. EXAMENS		
Règlement avant l'examen	48	S/O
Examens terminés	1	S/O
E. NOMINATIONS SPÉCIALES	1	1

12

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1er mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances
Commis
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Manoeuvres
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et dactylographes

AUTOCODS-II

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Économistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en électronique
Traducteurs

Publications annuelles (1er mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

Administrateurs de programmes de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Économistes domestiques
Ergothérapeutes et physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

CLASSES DISTINCTES

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

Renseignements publiés*
Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:
Pour tout le Canada
Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération
Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat
Durée du travail
Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

13

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	Partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité
Régimes d'assurance-vie et régimes connexes	Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime
Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite
Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés pour décès; indemnités de cessation d'emploi; congés pour affaires syndicales	Nombre de jours fériés par an; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi; dispositions concernant le congé pour affaires syndicales
Frais de déménagement de l'employé muté par l'employeur	Politiques et frais payés par l'employeur
Rémunération des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	Montants de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
Durée du travail	Horaire de travail normal
Rémunération du travail à temps partiel	Heures travaillées; politiques concernant les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires
Santé et sécurité au travail	Prévention des accidents du travail; programmes d'aide aux employés; promotion, éducation et maintien des normes en matière de santé.